

LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Luis Lizama Portal — Diego Lizama Castro

Una obra imprescindible para abogados, empleadores y profesionales de RRHH

Presentación

En un momento en que Chile estrena una nueva era para la protección de datos personales —con la Ley N° 21.719, que entrará a regir el 1 de diciembre de 2026—, irrumpe en el mercado editorial una obra que no tiene precedente en la dogmática laboral nacional: La protección de datos personales en el derecho del trabajo, de Luis Lizama Portal y Diego Lizama Castro, dos de los más destacados especialistas en derecho laboral del país.

Este libro es el primer trabajo académico chileno que aborda de manera sistemática e integral la protección de datos desde la perspectiva del contrato de trabajo, llenando un vacío que hasta hoy existía en la literatura jurídica nacional. No es una obra de referencia menor: es la guía definitiva para todo operador jurídico —abogados, empleadores, directores de RRHH, sindicatos, jueces y profesionales del compliance— que deba enfrentar los desafíos que impone la nueva legislación en el contexto laboral.

"En la actualidad, no existe ningún trabajo académico chileno que aborde la protección de datos personales desde la perspectiva laboral. Esta obra constituye el primer intento, dentro de la comunidad dogmática laboral, por analizar integralmente la regulación sobre protección de datos aplicada al contrato de trabajo."

Los autores logran lo que pocas veces se consigue en el género jurídico: combinar el rigor académico con la utilidad práctica. Cada capítulo responde a preguntas concretas que ya están surgiendo en los escritorios de abogados y en las salas de directorio de las empresas chilenas.

Los autores

Luis Lizama Portal es abogado y magíster en Derecho por la Universidad de Chile, profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en esa misma casa de estudios, y profesor en los programas de Magíster en Derecho del Trabajo de las universidades de Talca, Concepción, Adolfo Ibáñez y de los Andes. Es socio de Lizama Abogados y uno de los autores más prolíficos del derecho laboral chileno contemporáneo.

Diego Lizama Castro es abogado y magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de Chile, diplomado en Protección de Datos Personales por la Pontificia Universidad Católica de Chile, y profesor en programas de postgrado en la PUC y la Universidad del Desarrollo. Es también socio de Lizama Abogados, y ha desarrollado una práctica especializada en la intersección entre el derecho laboral y las nuevas tecnologías.

Juntos ya habían publicado en 2020 "El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías" (DER Ediciones), obra pionera que trató el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta nueva obra profundiza y amplía esa línea de investigación, con foco exclusivo en la protección de datos.

El contexto que da origen a la obra

Chile vivía hasta hace poco con una ley de protección de datos de 1999 —la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada— que presentaba serias deficiencias frente al avance tecnológico: no tenía un órgano fiscalizador, no reconocía el derecho a la portabilidad, no regulaba el interés legítimo como fuente de licitud, y estaba muy alejada de los estándares europeos.

La Ley N° 21.719, publicada en diciembre de 2024, cambia radicalmente el panorama. Crea la Agencia de Protección de Datos Personales (APDP), introduce nuevas bases de licitud, amplía los derechos de los titulares, eleva las multas hasta 10.000 UTM por infracciones gravísimas, y obliga a las empresas a implementar modelos de prevención de infracciones. Todo esto tiene un impacto directo e inmediato en las relaciones laborales.

En ese contexto, la pregunta que se plantea esta obra es tanto simple como urgente: ¿cómo debe actuar el empleador para cumplir la nueva ley en cada etapa del contrato de trabajo? La respuesta es lo que hace a este libro indispensable.

Un Recorrido por sus Ocho Capítulos

El libro se organiza en ocho capítulos, que siguen la lógica del ciclo de vida de la relación laboral: desde los principios generales hasta la fase post-contractual, el cumplimiento normativo y las transferencias de datos entre empresas.

Capítulo I: Los Fundamentos y Principios de la Protección de Datos

Como punto de partida, se requiere comprender las bases conceptuales tras la obra. De esta manera, se explica con precisión y erudición cómo el derecho a la autodeterminación informativa —la facultad de toda persona para decidir quién accede a su información personal y con qué fines— fue reconocido por el Tribunal Constitucional chileno mucho antes de que tuviera consagración legal expresa, y luego fue incorporado a la Constitución Política de la República mediante la reforma de la Ley N° 21.096 de 2018.

Desde allí, se despliega el mapa conceptual de la nueva ley: qué es un dato personal (cualquier información vinculada a una persona natural identificada o identificable), quién es el responsable del tratamiento, qué es el encargado o mandatario, y cuál es el alcance territorial de la normativa.

Uno de los puntos más valiosos es el análisis detallado de los ocho principios que rigen el tratamiento de datos bajo la nueva ley: licitud y lealtad, finalidad, proporcionalidad, calidad, responsabilidad, seguridad, transparencia y confidencialidad. No solo se describe cada principio, sino que se ilustran con ejemplos concretos de aplicación en el mundo del trabajo.

El capítulo también examina las bases de licitud —las fuentes habilitantes que permiten tratar datos— y hace hincapié en una novedad fundamental de la ley: la incorporación del interés legítimo como base de licitud válida, algo que antes no existía en el ordenamiento chileno y que abre un abanico de posibilidades para el empleador, siempre con límites claros.

Por último, se analizan los datos sensibles y los derechos de los titulares: acceso, rectificación, supresión (el famoso 'derecho al olvido'), oposición y portabilidad. Este último derecho, nuevo en Chile, tiene especial relevancia en el contexto laboral y se explora con detalle.

Capítulo II: El Empleador como Responsable y el Trabajador como Titular

Con la base clara, ya es posible hacerse la pregunta central desde la perspectiva del derecho laboral: ¿cuál es la naturaleza de la relación entre empleador y trabajador en materia de protección de datos?

La respuesta es clara: el empleador es el responsable del tratamiento de datos y el trabajador es el titular. Pero esta relación está atravesada por una tensión estructural que los autores abordan con franqueza: el consentimiento libre del trabajador es casi una ficción en el contexto de una relación de subordinación y dependencia.

Así, se desarrolla un análisis exhaustivo al problema del consentimiento en la relación laboral. ¿Puede el trabajador realmente negarse a que el empleador use sus datos sin sufrir consecuencias? La respuesta es matizada: el consentimiento sí puede ser una base de licitud válida, pero el empleador debe adoptar precauciones concretas para garantizar su libertad —por ejemplo, informando al trabajador su derecho a negarse, usando anexos separados al contrato y absteniéndose de ejercer represalias.

"El requisito de 'libertad' es el elemento que eventualmente podría ser discutible en sede laboral. La dogmática española ha dicho que es muy poco probable que el consentimiento constituya una base jurídica para el tratamiento de datos en el trabajo, a no ser que los trabajadores puedan negarse sin consecuencias adversas."

Capítulo III: La Protección de Datos en la Fase Precontractual

Antes de que exista contrato de trabajo, el empleador ya está tratando datos del candidato. Este capítulo es una guía práctica para el proceso de selección y reclutamiento, y contiene una serie de conclusiones que son necesarias revisar con detención.

El análisis del currículum vitae es el punto de partida: su tratamiento es lícito en virtud de las medidas precontractuales, pero el empleador no puede conservarlo ni reutilizarlo para futuros procesos sin consentimiento expreso del candidato. A continuación, se examina el uso de las redes sociales del postulante, las entrevistas de trabajo, los exámenes médicos y psicológicos, las referencias entre empresas y el rol de las empresas de selección.

El hito más llamativo del capítulo es el análisis de las decisiones automatizadas y la elaboración de perfiles. La nueva ley reconoce el derecho del titular a oponerse a que algoritmos tomen decisiones sobre su vida laboral. Se cita, en este contexto, el célebre caso de Amazon, que desarrolló un algoritmo de selección de personal con sesgo en contra de las mujeres, para ilustrar los riesgos de la inteligencia artificial en los procesos de contratación.

Capítulo IV: La Protección de Datos durante la Ejecución del Contrato

Durante la vigencia del contrato de trabajo es cuando el empleador trata la mayor cantidad y variedad de datos del trabajador. Por esto, se analiza sistemáticamente cada categoría de datos (profesionales, de contacto, identificación, fotografía, remuneraciones, evaluaciones) y cada mecanismo de control empresarial que implica tratamiento de datos.

Los grandes hitos de este capítulo son:

- El control a través de datos biométricos: se ofrece el análisis más completo disponible en Chile sobre el uso de huellas dactilares, reconocimiento facial y otras tecnologías biométricas para el registro de asistencia. Se concluye que la base de licitud es el consentimiento expreso del trabajador, con requisitos específicos, y que la revocación del consentimiento obliga al empleador a buscar métodos alternativos.
- El correo electrónico e Internet: se clarifica en qué condiciones puede el empleador revisar el correo corporativo del trabajador, cuál es la base de licitud aplicable y cuáles son los límites impuestos por el derecho a la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones.
- La videovigilancia: análisis detallado de los requisitos para su implementación, los lugares prohibidos, la proporcionalidad de la medida y los datos que genera.
- Los sistemas de detección de fatiga y somnolencia en la industria minera y de transporte: el libro argumenta que la Dirección del Trabajo ha errado en prohibir estos sistemas, pues no ha realizado un correcto ejercicio de ponderación entre los derechos en conflicto.
- La geolocalización: cuándo puede el empleador rastrear la ubicación de sus trabajadores, con qué base de licitud y cuáles son las obligaciones de información previa.
- Los neurodatos: En este apartado se analiza el uso de dispositivos de neurotecnología no invasiva (vinchas con sensores cerebrales) en el trabajo, a la luz de la reforma constitucional de 2021 que protege la actividad cerebral y de la sentencia pionera de la Corte Suprema contra la empresa Emotiv Inc. La conclusión es que los neurodatos son datos sensibles y requieren consentimiento expreso.

El capítulo también aborda el teletrabajo y el trabajo a distancia, con un análisis de las múltiples formas de monitorización digital que puede implementar el empleador y sus límites jurídicos.

Capítulo V: La Protección de Datos al Término del Contrato

El término del contrato extingue la base de licitud contractual, pero no el deber del empleador respecto de los datos del extrabajador. En este sentido, se analizan dos momentos críticos: la carta de despido y el tratamiento de datos una vez extinguida la relación laboral.

Respecto de la carta de despido, el libro plantea una tensión inédita: la ley laboral exige indicar hechos concretos, pero la ley de protección de datos puede limitar la mención de datos personales de terceros (como víctimas de acoso). La solución que proponen —seudonimizar o anonimizar los datos en la carta de aviso— es novedosa y prácticamente aplicable.

En cuanto al tratamiento post-contractual, el libro establece una hoja de ruta clara: bloquear los datos del extrabajador al término del contrato, conservarlos bloqueados durante cinco años (para cumplir obligaciones legales) y suprimirlos después. También se analiza el derecho a la portabilidad de los datos al término de la relación laboral.

Capítulo VI: Los Derechos Colectivos y el Tratamiento de Datos

Hasta este libro, ninguna obra en Chile había analizado la intersección entre los derechos sindicales y la protección de datos personales. Los autores parten de una premisa clave: la afiliación sindical es un dato personal sensible, cuya revelación requiere consentimiento expreso del trabajador.

De allí se derivan consecuencias prácticas enormes: ¿puede el sindicato informar al empleador la nómina de afiliados para el descuento de la cuota sindical sin el consentimiento de cada socio? ¿Puede incluir al trabajador en el proyecto de contrato colectivo sin su autorización expresa? ¿Qué base de licitud ampara la entrega de planillas de remuneraciones al sindicato?

Los autores analizan en detalle el derecho de información que la ley laboral otorga a los sindicatos respecto de las remuneraciones en medianas y grandes empresas, y concluyen que el empleador debe entregarla en forma seudonimizada. También examinan la negociación colectiva y la cesión de datos durante ese proceso.

Capítulo VII: El Compliance Laboral para el Tratamiento de Datos

El libro también contempla una guía práctica para las empresas que necesitan implementar un sistema de cumplimiento en materia de protección de datos. Así, se analiza el Modelo de Prevención de Infracciones (MPI) que contempla la nueva ley: un programa voluntario de compliance que, si está certificado por la APDP, opera como circunstancia atenuante de responsabilidad ante infracciones.

El MPI incluye la designación de un Delegado de Protección de Datos Personales (DPD), figura nueva en Chile que los autores analizan con detenimiento: requisitos de idoneidad, autonomía, independencia, funciones, obligaciones y los posibles conflictos de interés que puede generar cuando el DPD también desempeña otros roles en la empresa.

El capítulo también aborda los canales internos de denuncia (whistleblowing): cómo implementarlos en forma compatible con la ley de protección de datos, qué garantías deben ofrecer al denunciante y al denunciado, y por cuánto tiempo pueden conservarse los datos de las denuncias.

Un aspecto particularmente valioso es el análisis de los procedimientos de investigación interna por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo a la luz de la Ley Karin y la nueva normativa de protección de datos. Los autores establecen un protocolo claro: anonimizar las identidades, informar a las partes sobre el tratamiento de sus datos y garantizar que la investigación no produzca represalias ni discriminaciones.

Capítulo VIII: La Transferencia de Datos entre Empresas

El último capítulo aborda la protección de datos en tres escenarios de transferencia entre empresas: la transferencia internacional de datos, la cesión entre empresas del mismo grupo empresarial, y la sucesión de la empresa.

Respecto de la transferencia internacional, la ley solo la permite hacia países con niveles adecuados de protección de datos o mediante normas corporativas vinculantes previamente aprobadas por la APDP. Dentro de un grupo empresarial, la cesión puede ampararse en el interés legítimo o en el consentimiento del trabajador.

El análisis del trabajo en subcontratación es particularmente útil: los autores explican qué datos puede exigir la empresa principal a las contratistas para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y cuál es la base de licitud para ese tratamiento.

El capítulo cierra con el principio de continuidad de la relación laboral en caso de modificaciones en el dominio de la empresa: cuando hay una sucesión de empresa, el nuevo empleador trata los datos de los trabajadores en virtud de la disposición legal del artículo 4° del Código del Trabajo, sin necesidad de consentimiento.

Un libro necesario

Pionera en Chile

Como los propios autores señalan, no existe en el ordenamiento jurídico nacional ningún trabajo académico que haya abordado la protección de datos desde la perspectiva laboral con esta profundidad y sistematicidad. La obra llena un vacío real y urgente en la literatura jurídica chilena.

Actualizada y Visionaria

El libro incorpora la Ley N° 21.719, la Resolución Exenta N° 38 de la Dirección del Trabajo, dictámenes recientes de 2025 y 2026, sentencias de la Corte Suprema de 2025, y analiza materias de frontera como los neurodatos, los algoritmos de inteligencia artificial en los procesos de selección y los sistemas de detección de emociones en el trabajo. No es solo una obra sobre la ley vigente: es una anticipación de los desafíos que vienen.

Jurisprudencia Nacional e Internacional

La obra cita y analiza decenas de sentencias de la Corte Suprema, Cortes de Apelaciones y Juzgados del Trabajo, así como dictámenes de la Dirección del Trabajo, pronunciamientos del Comité Europeo de Protección de Datos y la Agencia Española de Protección de Datos. Es un diálogo constante entre la norma, la doctrina y la práctica judicial.

Rigor Teórico con Aplicación Práctica

Los autores dialogan con los grandes teóricos del derecho —Dworkin, Alexy, Warren y Brandeis— sin perder de vista la pregunta práctica que todo empleador, abogado o profesional de RRHH se hace: ¿qué debo hacer concretamente para cumplir la ley? Cada capítulo ofrece respuestas claras y operacionales.

Derecho Comparado como Herramienta

La experiencia europea —especialmente el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la jurisprudencia española— es utilizada como un laboratorio de soluciones ya probadas que los autores adaptan al contexto chileno con criterio propio. No es una mera traslación del derecho europeo: es una conversación crítica con él.

Una guía para:

Esta obra es relevante para un universo amplio de lectores:

- Abogados laboristas que necesitan asesorar a empleadores y trabajadores sobre el cumplimiento de la nueva ley de datos en el contexto del contrato de trabajo.
- Directores de Recursos Humanos y Gerentes de Personas que deben implementar protocolos de tratamiento de datos en sus empresas.

- Compliance officers y asesores de cumplimiento normativo que desarrollan modelos de prevención de infracciones.
 - Directores y representantes sindicales que ejercen derechos de información y negociación colectiva, y deben hacerlo en forma compatible con la ley de datos.
 - Jueces y árbitros laborales que deben aplicar la nueva normativa en conflictos que involucran derechos fundamentales de los trabajadores.
 - Académicos y estudiantes de derecho laboral, derecho administrativo y derecho tecnológico que buscan una referencia actualizada y rigurosa.
 - Empleadores en general —desde grandes corporaciones hasta pequeñas y medianas empresas— que necesitan entender qué datos pueden tratar, cómo y con qué base jurídica.
-

Una obra que no puede esperar

La Ley N° 21.719 entrará en vigencia el 1 de diciembre de 2026. Las empresas que no se preparen enfrentarán multas de hasta 10.000 UTM por infracciones gravísimas, demandas por vulneración de derechos fundamentales y sanciones administrativas de la nueva Agencia de Protección de Datos Personales. El costo de no conocer la ley es, en este caso, demasiado alto.

La protección de datos personales en el derecho del trabajo no es solo una obra de cabecera para el abogado laboralista: es una herramienta de gestión para el mundo empresarial y una brújula para quienes deben navegar la intersección entre los derechos fundamentales de los trabajadores y las legítimas potestades del empleador en la era digital.

"Mi prioridad seguirá siendo acompañar de cerca a los clientes, ofreciéndoles estrategia y soluciones concretas en litigios y situaciones regulatorias de alta exigencia."

Ese es también el espíritu de esta obra: no dejar solos a quienes la lean frente a uno de los desafíos jurídicos más complejos y urgentes de nuestro tiempo.

Una obra imprescindible. Una lectura urgente.