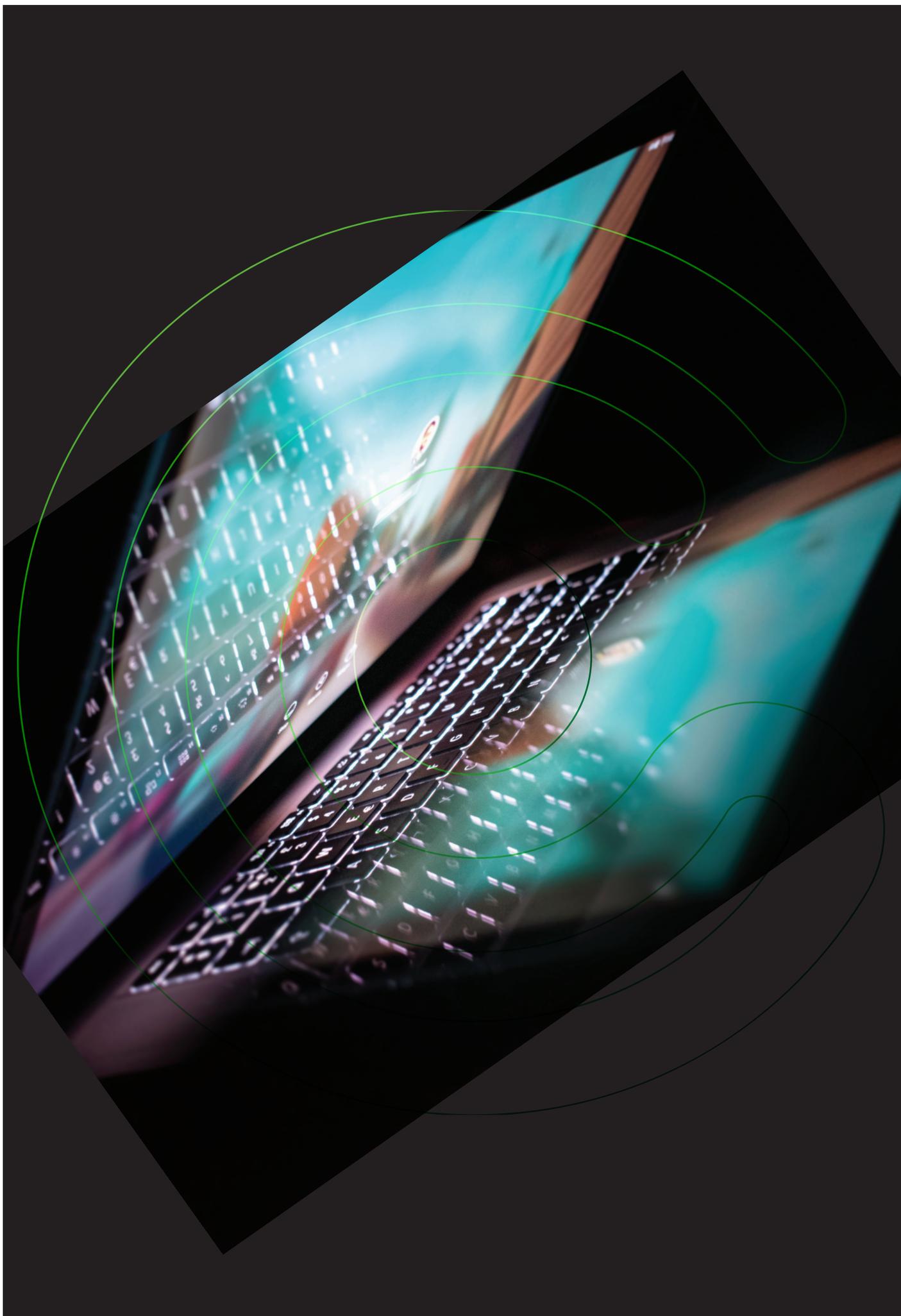


Deloitte.



Compliance*Trends*

by Deloitte



Compliance y la protección de los datos personales

Por **Juan Pablo González Gutiérrez** | Senior Manager, Data&Privacy.

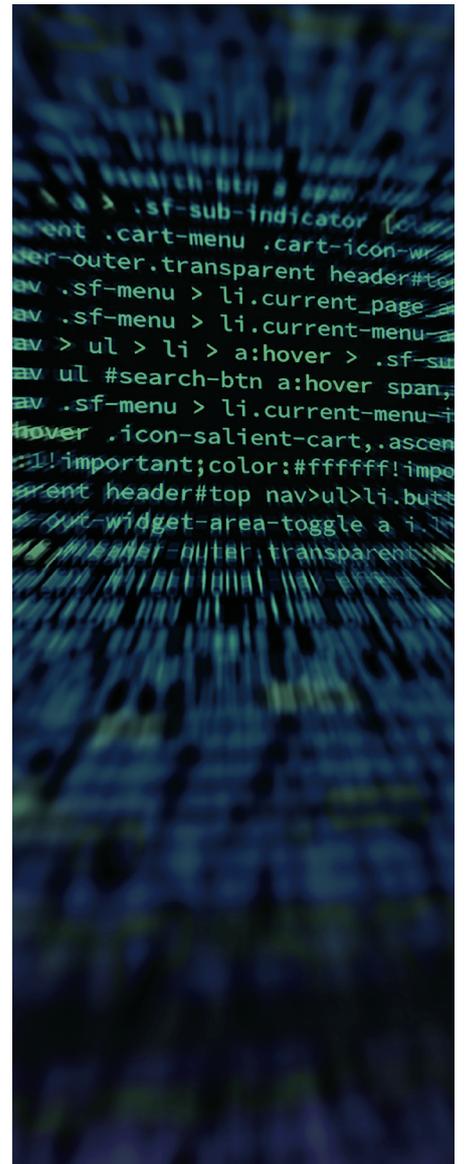


La gestión de los riesgos de asociados al uso de la data personal nunca ha sido un tema fácil de abordar para las organizaciones, especialmente en países que cuentan con una baja cultura en la materia o derechamente, una normativa desactualizada.

Chile cuenta con una normativa en materia de protección de datos personales del año 1999 (Ley N° 19.628, sobre Protección a la Vida Privada). Esta regulación se centra en propiciar el uso de la data personal por parte de las organizaciones, pero descuida aspectos centrales como el ejercicio efectivo de los derechos de los titulares, un conjunto de obligaciones claras para el responsable, la existencia de una Autoridad que pueda fiscalizar y sancionar su incumplimiento.

Las regulaciones modernas en la materia, particularmente el Reglamento General de Protección de Datos Personales (GDPR), promueve diversas formas de autorregularse basados en el principio de responsabilidad proactiva (accountability) que debe demostrar el responsable de las bases de datos que está utilizando dicha información acorde a los diversos aspectos que conforman la normativa. En ese mismo sentido, la existencia de Códigos de Conducta en ciertos mercados (artículo 40 y 41 GDPR), son un claro ejemplo, que a través de mecanismos de cumplimiento voluntario se pueden establecer reglas específicas para la correcta aplicación de la normativa, debiendo ser aprobados por la Autoridad de Protección de Datos Personales nacional, y pudiendo, inclusive tener aplicación local o transfronteriza¹.

El fenómeno de la autorregulación se ve reflejado en el Proyecto de Ley sobre Protección de Datos Personales que crea una



¹ Disponible en: <https://www.aepd.es/es/derechos-y-deberes/cumple-tus-deberes/medidas-de-cumplimiento/codigos-de-conducta>



Agencia en la materia (Boletín N° 11.144-07)², en sus artículos 49 y siguientes del texto aprobado en el Senado (primer trámite constitucional) permitiendo que voluntariamente las organizaciones adopten un modelo de prevención de infracciones, que establezca un programa que gestione los diversos riesgos asociados a los usos de los datos personales de la organización. A modo general, este programa debe ser promovido por la Alta Dirección a través de la designación de un encargado de prevención o delegado de protección de datos personales, que cuente con los medios y facultades para implementarlo dentro de la organización. Este programa debe: identificar el tipo de información que trata la organización y los tipos de datos personales; las actividades o procesos de la entidad, habituales o esporádicos, que pueden cometer la infracción a la regulación; la existencia de protocolos, reglas y procedimientos en materia de protección de datos personales; mecanismos de reporte interno como a las autoridades; sanciones administrativas, entre otros. Este Modelo de Prevención puede ser certificado por la Autoridad de Protección de Datos Personales y otorga una atenuante a la organización en caso de infracción de la normativa.

Entonces, ¿de qué sirve la autorregulación, si, finalmente puedo incurrir en incumplimiento de la normativa de todas formas? Bueno, contar con un programa que haya identificado claramente las actividades de riesgo de infracción de la normativa en materia de protección de datos personales y haber aplicado acciones concretas al respecto, permite que cualquier responsable como encargado (ej. Aquél tercero a quien le pido que procese información por cuenta de quien se lo encarga) pueda acreditar ante una autoridad fiscalizadora que se adoptaron medidas organizativas y técnicas para generar no solo contar con políticas o cláusulas contractuales, sino también crear una cultura de respeto a los derechos de las personas que usan su información. Este elemento ha sido altamente valorado por las autoridades internacionales, puesto que permite acreditar que el asunto es de relevancia dentro de la organización y se están realizando actos positivos para avanzar desde un cumplimiento formal hacia uno material, en favor de entender que usar datos de personales implica un riesgo, pero la normativa no lo prohíbe en todos los casos, sino que insta a que las organizaciones sean responsables de gestionarlo adecuadamente.



² Actualmente se encuentra en Segundo Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmlD=11661&prmBoletin=11144-07>





Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Phone: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Av. Grecia 860
3rd floor
Antofagasta
Chile
Phone: (56) 552 449 660
Fax: (56) 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Alvares 646
Office 906
Viña del Mar
Chile
Phone: (56) 322 882 026
Fax: (56) 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
7th floor
Concepción
Chile
Phone: (56) 412 914 055
Fax: (56) 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Office 1107
Puerto Montt
Chile
Phone: (56) 652 268 600
Fax: (56) 652 288 600
puertomontt@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl acerca de la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID 19 constituye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.