



1061

ORD.: \_\_\_\_\_/

Jurídico

**MAT.:** El anexo acompañado a su presentación, en virtud del cual la empresa comunica a los trabajadores la política de divulgación de datos personales, transgrede el deber de confidencialidad que el empleador debe observar respecto de los antecedentes del ámbito específicamente privado de sus dependientes.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 15.03.2019, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Presentación de 26.11.2018, de Sindicato N°1 de Trabajadores de la Empresa Nerphocare Chile S.A.

SANTIAGO, 22.03.2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NERPHOCARE CHILE S.A.  
sindicato.1.detrabajadores@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico en orden a determinar la legalidad del anexo "consentimiento y aviso de privacidad del empleado" en virtud del cual la empresa comunica a sus trabajadores sobre el uso, transferencia y divulgación de la información personal proporcionada por los mismos.

Sobre el particular cúpleme en informar que este Servicio cuenta con diversos pronunciamientos que abordan la situación planteada.

En efecto, mediante dictamen N°2328/130, de 19.07.2002, se ha dispuesto que los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente.

Ello es consecuencia directa del mandato contenido en el inciso 1° del artículo 5 del Código del Trabajo, que establece: "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 éstos."

De tal suerte se observa que la vida privada se erige como un derecho que ha sido motivo de especial protección por el legislador. Congruente

con dicha protección, el inciso 1º del artículo 4 de la ley N°19.628, sobre protección de la vida privada, publicada en el Diario Oficial de 28.08.1999, ha dispuesto que el tratamiento de los datos personales sólo puede efectuarse cuando la referida ley u otras disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente en ello.

Luego la citada ley, en su artículo 2 letra f) dispone que por datos personales debe entenderse los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables. Asimismo, el artículo 10 del cuerpo legal en análisis sostiene que no pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles, —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, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual— salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares.

Llevado al ámbito laboral, el legislador ampara este derecho, de modo expreso en el artículo 154 bis que dispone: *"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral"*.

En tales circunstancias es posible sostener que el anexo acompañado a su presentación, en virtud del cual la empresa comunica a los trabajadores la política de divulgación de datos personales, transgrede el deber de confidencialidad que el empleador debe observar respecto de los antecedentes del ámbito específicamente privado de sus dependientes.

Respecto a la legalidad en la implementación de las cámaras de seguridad, cabe señalar que la jurisprudencia de este Servicio se ha pronunciado sobre los requisitos que debe cumplir una medida de control como la de la especie.

En tal sentido, y considerando la existencia de variada jurisprudencia administrativa en torno al asunto planteado se le sugiere, si así lo estimare necesario efectuar la denuncia pertinente ante la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, a objeto de que se disponga la fiscalización de rigor y se adopten las medidas correctivas que procedan, teniendo presente para ello la doctrina vigente de este Servicio en relación a la materia.

Para su mayor y debida información, me permito adjuntar copia de dictamen N°2328/130, de 19.07.2002 contiene la doctrina referida a las cámaras de vigilancia.

Saluda a Ud.,

DAVID ODDO BEAS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.

Incluye:

Copia dict. 2328/130, de 19.07.2002