



Departamento Jurídico y Fiscal
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.56084 (374) 2022

784

ORD N°: _____

Julián

MATERIA:

En caso de que el empleador requiera consultar datos personales de sus trabajadores en Buros de Información Financiera, respecto si estos poseen participación en sociedades comerciales, deberá ajustarse a lo expuesto en el cuerpo del presente Ordinario.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 10.05.2022 y 20.04.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación de 19.03.2022 de doña [REDACTED] Fiscal DETACOOP Ltda.

SANTIAGO,

16 MAY 2022

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A :

[REDACTED]
FISCAL DETACOOP LTDA
[REDACTED]

Mediante Presentación de antecedente 2), se ha requerido de este Departamento un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si la empresa Detacoop Ltda. puede consultar trimestralmente, en Buros de Información Financiera, si sus trabajadores poseen participación en sociedades comerciales.

Fundan su solicitud, debido a la fiscalización realizada por la Comisión de Mercado Financiero, institución que les efectuó la siguiente observación:

"En lo referido al control de límites de crédito con partes relacionadas, se evidenciaron las siguientes debilidades:

a) el procedimiento para el registro y actualización de datos de colaboradores y directivos no contemplaba una validación de la información referida a las sociedades en las cuales los empleados tengan una participación mayor a 5%, aspecto que si es considerado para las directivas en forma trimestral."

Al respecto cumple con informar a usted que, este Servicio se ha pronunciado respecto del tratamiento de datos personales de los trabajadores, entre otros, mediante Ord. N°1061 de 22.03.2019.

En efecto, la doctrina de este Servicio ha manifestado que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a su dignidad, honra, vida privada, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente.

Todo lo señalado, no es sino consecuencia directa del mandato contenido en el inciso 1º 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."

En armonía con dicha protección, el inciso 1º del artículo 4 de la ley N°19.628, sobre protección de la vida privada, 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.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que la citada ley, en su artículo 2º letra f), dispone que por datos personales debe entenderse los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables.

Asimismo, el artículo 10º del cuerpo legal en análisis sostiene que no pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles, vale decir, 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.

Respecto del tratamiento de datos personales, es del caso tener presente que, de acuerdo con los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 4º de la ley N°19.628, la autorización debe reunir 3 condiciones mínimas:

- a) Consentimiento expreso del titular de los datos.
- b) El consentimiento debe ser manifestado por escrito.

c) El titular debe ser debidamente informado respecto del propósito del almacenamiento de sus datos personales y su posible comunicación al público.

Ahora bien, específicamente en el contexto laboral, el legislador ha consagrado la protección de los datos personales de modo expreso en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, cuyo texto 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".

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 4, inciso 5º de la Ley N°19.628, dispone que no requiere autorización el tratamiento de datos personales que provengan o que se recolecten de fuentes accesibles al público, cuando sean de carácter económico, financiero, bancario o comercial, se contengan en listados relativos a una categoría de personas que se limiten a indicar antecedentes tales como la pertenencia del individuo a ese grupo, su profesión o actividad, sus títulos educativos, dirección o fecha de nacimiento, o sean necesarios para comunicaciones comerciales de respuesta directa o comercialización o venta directa de bienes o servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. en caso de que el empleador requiera consultar datos personales de sus trabajadores en Buros de Información Financiera, respecto si estos poseen participación en sociedades comerciales, deberá ajustarse a lo expuesto en el cuerpo del presente Ordinario.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JBP/GMS
Distribución:

- Jurídico – Partes – Control