

Nueva ley de protección de datos personales

Ámbito laboral - Parte 2

¿Qué reglas especiales se consideran para el tratamiento de datos personales sensibles de las personas trabajadoras?

De acuerdo a la nueva ley sobre Protección de Datos, se desprende que el tratamiento de datos personales sensibles de las personas trabajadoras será legítimo, cuando:

1. Exista consentimiento de la persona trabajadora titular de los datos sensibles. Tal como se mencionó en el enfoque anterior, el consentimiento debe ser dado por la persona trabajadora **de forma previa** (anterior al tratamiento de los datos), **inequívoca** (es decir, que no dé lugar a error) **y expresa** (recomendablemente, por escrito). Recuérdese que **el silencio de la persona trabajadora no constituye señal de aceptación [1]**. Además, la persona trabajadora que autoriza el tratamiento de sus datos personales sensibles debe ser **debidamente informada respecto de los fines** del tratamiento de ellos, los cuales deben ser específicos, explícitos y lícitos.

Ejemplo:

La persona trabajadora podría estar de acuerdo, de forma expresa, en entregar a su empleador (para que este la utilice) información sobre su vida académica, profesional, laboral, sobre sus hábitos de vida o de consumo, sobre sus relaciones personales o sobre sus creencias religiosas e ideologías (son datos personales sensibles) Esto, siempre y cuando el empleador le informe sobre los fines de la utilización.

Ejemplo:

La persona trabajadora podría acceder a tomarse una foto institucional (es un dato personal que podría considerarse sensible, ya que atiende a las características físicas de la persona) para su empleador, siempre y cuando el empleador le informe sobre los fines de la utilización.

IMPORTANTE

El empleador responsable de los datos debe ser quien pruebe el consentimiento.

[1] A modo ejemplar, véase RIT O-4451-2023, 1º Juzgado de Letras del Trabajo (JLT) de Santiago, 9 de agosto de 2024, c. 5.

ADVERTENCIA

Para el caso de datos personales sensibles relativos a la salud (ej.: enfermedad) y al perfil biológico humano (ej.: datos genéticos, proteómicos o metabólicos), **además del consentimiento previo, inequívoco y expreso del titular**, dichos datos sólo pueden ser tratados para los **finés previstos por las leyes especiales en materia sanitaria**.

Ejemplos

1. Si una trabajadora cuenta, voluntariamente, a su superior que se encuentra embarazada, su superior podrá comunicar esa información a la gerencia respectiva para que, en cumplimiento de las leyes sanitarias y laborales **[2]**, durante dicho periodo no realice ningún tipo de trabajo que pueda afectar su salud.

2. La persona trabajadora podría dar su consentimiento expreso para ser sometida a exámenes ocupacionales médicos o indagatorios de su estado de salud que sean indispensables para evaluar su idoneidad (en lo relativo a condiciones físicas y psíquicas) para realizar el trabajo **[3]**, cuestión que dice relación no solo con el deber de protección y de seguridad del empleador establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, sino también con los fines estatuidos por las normas sanitarias (ej.: Código Sanitario y Decreto 655 del Ministerio del Trabajo que fija el Reglamento General de Higiene y Seguridad Industriales).

2. Cuando, no existiendo consentimiento del titular de los datos ni tratándose de datos relativos a la salud o al perfil biológico humano:

- **La persona trabajadora titular del dato sensible lo haya hecho manifiestamente público, siempre que el tratamiento se relacione con los fines para los cuales el titular lo publicó.** El verbo “relacionar” hace hincapié en que el empleador debe tratar el dato del trabajador con fines conexos o semejantes.

Ejemplo

Si la persona trabajadora publica en LinkedIn a “Cualquiera” (es público) que ha finalizado sus estudios de magíster (dato personal sensible), el empleador podría recoger dicha información y agregarla a la página web de la empresa, particularmente al perfil de la persona trabajadora, con el fin de promocionar sus logros y de fortalecer las características del equipo de personas de la empresa ante sus clientes.

[2] Artículos 16 y ss. del Código Sanitario. En armonía, artículos 194 y ss. del Código del Trabajo.

[3] A modo ejemplar, véase RIT M-235-2024, JLT de Los Ángeles, 29 de agosto de 2024.

IMPORTANTE

Esta posibilidad de tratar datos sensibles sin consentimiento se aplica, también, al tratamiento de datos personales que no revisten el carácter de sensibles.

- **El tratamiento se base sobre un interés legítimo de una persona jurídica de derecho público o de derecho privado que no persiga fines de lucro [4]** y se cumplan las siguientes condiciones:
 - a. Su **finalidad** sea política, filosófica, religiosa, cultural, sindical o gremial.
 - b. El tratamiento de datos se refiera exclusivamente a sus **miembros o afiliados**.
 - c. El tratamiento de datos tenga por objeto **cumplir las finalidades específicas de la institución**.
 - d. La persona jurídica otorgue las garantías necesarias para evitar filtraciones, sustracciones o un uso o tratamiento no autorizado de los datos.
 - e. Los **datos personales no se comuniquen o cedan a terceros**.

Una vez que el integrante de la persona jurídica deje de pertenecer a ella –en este caso, **una vez que la persona trabajadora abandone la empresa**–, **sus datos deberán ser anonimizados o suprimidos**.

Una vez que el integrante de la persona jurídica deje de pertenecer a ella –en este caso, **una vez que la persona trabajadora abandone la empresa**–, **sus datos deberán ser anonimizados o suprimidos**.

Ejemplo

Una fundación educativa podría exigir información académica a aquellos trabajadores que se desempeñan como docentes, con el fin de constatar la formación de estos y asegurarse de que impartan la formación correspondiente. En tal caso, el tratamiento no podría incluir la comunicación o cesión de los datos.

IMPORTANTE

Esta posibilidad de tratar datos sensibles sin consentimiento se aplica, también, al tratamiento de datos personales que no revisten el carácter de sensibles.

[4] Ejemplos de este tipo de personas jurídicas son: las juntas de vecinos y uniones comunales; las asociaciones y fundaciones; los organismos públicos que constituyan personas jurídicas sin fines de lucro de acuerdo con leyes especiales; las organizaciones deportivas sin fines de lucro constituidas por la Ley N°19.712; las entidades religiosas, regidas por la Ley N°19.638; las comunidades y asociaciones indígenas reguladas en la Ley N°19.253; los Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica que se transformen en personas jurídicas sin fines de lucro, de acuerdo con la Ley N°20.980.

- **Cuando el tratamiento de los datos personales sensibles de la persona trabajadora titular resulte indispensable para salvaguardar su vida, salud, integridad física o psíquica o la de otra persona o, cuando la persona titular se encuentre física o jurídicamente impedida de otorgar su consentimiento.** Una vez que cese el impedimento, el responsable debe informar detalladamente al titular los datos que fueron tratados y las operaciones específicas de tratamiento que fueron realizadas.

Ejemplo

Si la persona trabajadora sufre un accidente en el trabajo y queda inconsciente, el empleador (o, de acuerdo con el artículo 4 del Código del Trabajo, quien lo represente para esos efectos) debe garantizar su acceso al centro médico respectivo, conforme a su obligación de protección [5]. En este caso, es obvio que deberá compartir con los médicos y asistentes de salud aquellos datos personales sensibles de los cuales tenga conocimiento y que sean necesarios para garantizar su debida atención.

IMPORTANTE

Esta posibilidad de tratar datos sensibles sin consentimiento se aplica, también, al tratamiento de datos personales que no revisten el carácter de sensibles.

- Cuando el tratamiento de los datos sea **necesario para la formulación, el ejercicio o la defensa de un derecho ante los tribunales de justicia o un órgano administrativo.**

Ejemplo

Las demandas laborales, y las respectivas contestaciones, exigen la ventilación de ciertos datos personales sensibles. Esto, claramente, constituye tratamiento de datos (específicamente, “comunicación” de datos al juez respectivo).

IMPORTANTE

Esta posibilidad de tratar datos sensibles sin consentimiento se aplica, también, al tratamiento de datos personales que no revisten el carácter de sensibles.

[5] El inciso 2° del artículo 184 del Código del Trabajo expresa que el empleador “deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

- Cuando el tratamiento de datos **sea necesario para el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones del empleador responsable o de la persona trabajadora titular de datos, en el ámbito laboral o de seguridad social**, y se realice en el marco de la ley.

Ejemplo

Para cumplir sus obligaciones legales, el empleador puede acceder a datos laborales sensibles del trabajador (no relacionados con su salud), como sanciones, antigüedad, descuentos, vacaciones...

IMPORTANTE

Esta posibilidad de tratar datos sensibles sin consentimiento se aplica, también, al tratamiento de datos personales que no revisten el carácter de sensibles.

- **Cuando el tratamiento de datos personales sensibles lo autorice o mandate expresamente la ley.**

Ejemplo

Tal como se expuso en un Enfoque Laboral anterior, el empleador puede exigir la comunicación de cierta información económica, financiera, bancaria o comercial (dato personal sensible) o exigir para tal fin declaración o certificado a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador (tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados), siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y a los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza. Esto, conforme al Título III de la Ley N° 19.628 y al artículo 2, inciso 7° del Código del Trabajo.

3. No existiendo consentimiento de la persona trabajadora titular para tratar sus datos sensibles relativos a la salud, al perfil biológico y las muestras biológicas, queda prohibido que el empleador los trate, salvo que la ley expresamente autorice su tratamiento en casos calificados y que se refiera a alguno de los siguientes casos:

- El **tratamiento resulte indispensable para salvaguardar la vida o integridad física o psíquica** del titular o de otra persona, **o cuando el titular se encuentre física o jurídicamente impedido de otorgar su consentimiento**. Una vez que cese el impedimento, el **responsable debe informar detalladamente al titular los datos que fueron tratados** y las operaciones específicas de tratamiento que fueron realizadas.

Ejemplo

Si la persona trabajadora sufre un accidente y queda inconsciente, el empleador o quien lo represente de acuerdo con el artículo 4 del Código del Trabajo, podría informar (forma de tratamiento de datos) a los médicos y asistentes de salud aquellos datos personales sensibles de salud de la persona de los cuales tenga conocimiento y que sean necesarios para garantizar su debida atención.

- En casos de **alerta sanitaria legalmente decretada.**
- **Cuando sean utilizados con fines históricos, estadísticos o científicos, para estudios o investigaciones que atiendan fines de interés público o vayan en beneficio de la salud humana, o para el desarrollo de productos o insumos médicos que no podrían desarrollarse de otra manera.** Los resultados de los estudios y de las investigaciones científicas que utilicen datos personales relativos a la salud o al perfil biológico pueden ser publicados o difundidos libremente. Para ello, **deberá previamente anonimizarse los datos que se publiquen.**
- **Cuando el tratamiento de los datos sea necesario para la formulación, ejercicio o defensa de un derecho ante los tribunales de justicia o ante un órgano administrativo.**

Ejemplo

Las demandas laborales y sus respectivas contestaciones podrían exigir la ventilación de ciertos datos personales sensibles relacionados a la salud. Esto, claramente, constituye tratamiento de datos (específicamente, comunicación de datos al juez respectivo).

- **Cuando el tratamiento sea necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador,** diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social.

Ejemplo

El empleador podría solicitar al órgano administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales respectivo –y, por ende, recolectar– información sobre las limitaciones físicas o psíquicas de sus trabajadores, siempre y cuando esa información se limite a

la aptitud del trabajador para desempeñar una labor determinada o a los tipos y condiciones de trabajo que estén contraindicados (no al diagnóstico en sí). Ello, conforme a una interpretación armónica entre el artículo 184 del Código del Trabajo, el artículo 127 del Código Sanitario y la Ley de Protección de Datos Personales, tal como ha señalado el Dictamen 11152-2012 de la Superintendencia de Seguridad Social (15 de febrero de 2012).

- **Cuando la ley así lo permita e indique expresamente la finalidad que deberá tener dicho tratamiento.**

Ejemplos

1. Conforme al N°8 del artículo 2° y letra c) del artículo 9° del DL N°3.525, y al artículo 30 del Decreto 72 del Ministerio de Minería que aprueba el reglamento de seguridad minera, el empleador podría exigir exámenes indagatorios de drogas y alcohol a sus trabajadores **[6]**.

2. Conforme a la letra a) del artículo 72 del Decreto 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento para la aplicación de la Ley N°16.744, la que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el empleador puede exigir al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional.

3. Conforme a lo dispuesto en los artículos 2°, 9 letra c) y en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, y de acuerdo con la letra b.4) del artículo 110 del Decreto Supremo N°594 de 1999, del Ministerio de Salud, el empleador debe realizar, periódicamente, evaluaciones de salud ocupacional a los trabajadores que laboren en faenas de altura **[7]**.

[6] El inciso 2° del artículo 30 del Decreto 72 expresa que "no podrá admitirse en los recintos de trabajo a personas que se encuentren bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de drogas. Tampoco se aceptará la introducción de dichas bebidas o drogas a estos lugares". El inciso 3° declara que "la influencia de bebidas alcohólicas y de drogas será detectada en forma obligatoria a petición del supervisor responsable; y la detección de tales estimulantes podrá ser ejecutada mediante el examen de la sangre y/o por medio del empleo de equipos colorimétricos". Finalmente, el inciso 4° expresa que "la negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir".

[7] Dicho precepto expresa que "para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaría intermitente crónica, los trabajadores expuestos deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de pregreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud del trabajador le permite trabajar bajo estas condiciones".

4. Conforme al Dictamen 69942 del 30 de octubre de 2012, emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, que busca “definir la compatibilidad de salud de trabajadores con riesgos laborales a los que estarán expuestos, en cumplimiento a lo prescrito en los artículos 184 a 187 del Código del Trabajo”, el empleador podría exigir exámenes pre ocupacionales en faenas o trabajos peligrosos o insalubres.

Para más información, contactar a:

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl