

LA LEY 19.628 SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO: ¿UNA NUEVA CLÁUSULA OBLIGATORIA?

ALVARO ARAYA IBÁÑEZ*

RESUMEN: El presente artículo analiza la potencial aplicación de la ley 19.628 sobre protección de datos de carácter personal en el ámbito de las relaciones laborales. En concreto, la eventual necesidad de incorporar en los contratos de trabajo una cláusula que considere una autorización expresa por parte del trabajador para los efectos de que el empleador pueda registrar, utilizar y tratar datos personales y datos sensibles del trabajador, en el marco de la relación laboral.

Palabras clave: ley de protección de datos de carácter personal, datos personales, datos sensibles, tratamiento de datos, poder de dirección, reserva, Código del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

La ley 19.628 sobre *protección de datos de carácter personal*, de 1999¹, dispuso que debía ajustarse a sus regulaciones el tratamiento de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos por organismos públicos o por particulares. Definió “*datos personales*” como los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables, y “*datos sensibles*”, como 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. Por su parte, definió como “*tratamiento de datos*”, cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos en cualquier otra forma. La ley, en resumen, impone la autorización previa y escrita del titular para cualquier tratamiento de sus datos personales, le otorga a dichos titulares una serie de derechos y garantías (modificación, bloqueo, eliminación de los datos) y hace responsable a la persona natural o jurídica que administra los datos de los daños materiales y morales que pudiese causar en caso de incumplimiento.

Por otro lado, la relación jurídica laboral supone, por parte del empleador, el conocimiento y registro de diversos datos personales del trabajador, incluyendo en algunos casos datos sensibles

* Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y Magíster en Finanzas, Universidad de Chile. Socio de Novoa & Araya Abogados.

¹ En adelante esta ley se referirá como “Ley de Protección de Datos Personales”.

(relacionados, por ejemplo, con cuestiones de salud), y asimismo su tratamiento, dada la naturaleza dinámica de la relación laboral y la necesidad de efectuar pagos rutinarios y actualizaciones de información. El Código del Trabajo se limita a señalar al respecto, en su Art. 154 bis, que 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 la práctica han surgido dudas respecto del alcance de la Ley de Protección de Datos Personales en relación con el contrato de trabajo. Para algunos, su regulación es plenamente aplicable. Ello ha motivado cierta tendencia a introducir en los contratos de trabajo una autorización amplia al empleador para el tratamiento de los datos del trabajador. Si esta interpretación fuera correcta, y considerando que el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de un empleador siempre va a requerir cierto nivel de tratamiento de los datos personales del trabajador, ello implicaría que se habría sumado una cláusula obligatoria más al contrato de trabajo, fuera de las establecidas en el Art. 10 del Código del Trabajo. ¿Es correcta esa interpretación?

I. CUESTIONES PREVIAS

1. La ley de protección de datos personales y su ámbito de aplicación

La ley 19.628 se dictó en el año 1999.² Si se analiza la historia de su tramitación³, puede apreciarse fácilmente que la idea de legislar era asegurar al individuo el respeto de sus derechos y libertades fundamentales y, especialmente, el respeto a su intimidad ante el cada vez más frecuente tratamiento automatizado de los datos de carácter personal. Todo esto, en el contexto de la “sociedad de la información”. Chile, como cualquier otro Estado y sobre todo, como Estado parte del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, y también en relación con la propia Constitución Política (por la protección a la intimidad del Art. 19 N° 4°, en relación con el Art. 5°), debía entonces contar con una ley de protección de la información personal contenida en bases de datos o en ficheros informáticos de cualquier tipo.⁴

Es en este contexto en el cual se dicta la Ley de Protección de Datos Personales en Chile. Básicamente, para reconocer ciertos derechos de los individuos (derecho a conocer la existencia de un fichero que contenga información sobre uno mismo; derecho de acceso al fichero; derecho a exigir la corrección de los datos erróneos; derecho a que se obtenga su autorización previa); y para imponer responsabilidades a los titulares de la base de datos o fichero (recolección imparcial y legal

² Dada su relativamente reciente promulgación, no existe mucha jurisprudencia al respecto. Las sentencias judiciales son en su mayoría respecto de acciones de protección, en contra de la divulgación del carácter de deudor de alguna persona (Por ej., en contra de la Tesorería General de la República por haber incorporado en algún registro como deudor a una persona que adeuda impuestos). También existe alguna jurisprudencia administrativa, de la Contraloría General de la República. Sin embargo, no hay jurisprudencia respecto del tema de este artículo. En cuanto a la doctrina, ésta también es escasa. Destaca el artículo “Análisis del Estatuto de Protección de Datos Personales en Chile y evolución de la materia a nivel nacional e internacional” de Jaime Luarte Correa. Pero tampoco se refiere al tema de este artículo.

³ Ver Historia de la Ley 19.628.

⁴ Historia de la Ley 19.628. Pag. 8.

de los datos; garantía de que la recopilación y el almacenamiento de los datos se realiza con una finalidad legítima y concreta, y que la información no se empleará con fines ajenos a los indicados; adecuación entre los objetivos a alcanzar con la configuración del fichero y el número y la calidad de los datos recopilados; exactitud de los datos y, cuando sea necesario, puesta al día de los mismos; régimen de recursos, sanciones y responsabilidades).

Concretamente, tal como se adelantó en la Introducción, la ley estableció como su ámbito de aplicación “*el tratamiento de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos por organismos públicos o por particulares*”⁵. Aclaró que serán considerados **datos personales** “*los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables*”⁶, y **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*”⁷.

Asimismo, la ley definió qué debía entenderse como **tratamiento de datos**: “*cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos en cualquier otra forma*”⁸.

La ley establece enfáticamente que todo tratamiento de datos personales “*sólo puede efectuarse cuando esta ley u otras disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente en ello*”⁹. La autorización del titular debe constar por escrito y puede ser libremente revocada (pero sin efecto retroactivo y siempre por escrito).¹⁰

De acuerdo a la ley, no requiere autorización previa el tratamiento de datos personales que: (i) provengan o que se recolecten de fuentes accesibles al público, cuando sean de carácter económico, financiero, bancario o comercial, (ii) 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 (iii) sean necesarios para comunicaciones comerciales de respuesta directa o comercialización o venta directa de bienes o servicios.¹¹

⁵ Art. 1 Ley de Protección de Datos Personales.

⁶ Art. 2 letra f, Ley de Protección de Datos Personales.

⁷ Art. 2 letra g, Ley de Protección de Datos Personales.

⁸ Art. 2 letra o, Ley de Protección de Datos Personales.

⁹ Art. 4 Ley de Protección de Datos Personales. El subrayado es añadido.

¹⁰ Ídem cit. ant.

¹¹ Art. 4 inciso 5, Ley de Protección de Datos Personales. El listado de esos 3 casos supone una interpretación posible a esta norma, de gramática defectuosa. El inciso siguiente agrega otra excepción: “*Tampoco requerirá de esta autorización el tratamiento de datos personales que realicen personas jurídicas privadas para el uso exclusivo suyo, de sus asociados y de las entidades a que están afiliadas, con fines estadísticos, de tarificación u otros de beneficio general de aquéllos.*”

Respecto de los datos sensibles, la ley es más exigente y dispone simplemente que, salvo que la ley lo autorice o exista el consentimiento del titular, esos datos no pueden ser objeto de tratamiento. Hace excepción el tratamiento de datos (sensibles) necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares.¹²

Además del derecho a que se solicite y obtenga la autorización previa y escrita del titular (con las excepciones ya señaladas), éste tiene una serie de derechos adicionales: (i) información respecto de qué datos sobre sí mismo se encuentran registrados;¹³ (ii) que sus datos se eliminen o cancelen cuando su almacenamiento carezca de fundamento legal o cuando hayan caducado; (iii) que se modifiquen, cuando sean erróneos, inexactos, equívocos o incompletos; (iv) que se bloqueen transitoriamente, cuando su vigencia sea dudosa,¹⁴ y (v) que sólo se utilicen para el fin para el cual fueron recolectados.¹⁵

Por último, la ley establece una serie de recursos para hacer efectivos estos derechos¹⁶ y hace responsable a la persona natural o jurídica que administra la base de datos de los daños materiales y morales que pudiese causar en caso de incumplimiento.¹⁷

Como puede apreciarse, tanto de la historia fidedigna del establecimiento de la ley como del tenor literal de sus disposiciones, cabe concluir que el ámbito de aplicación de esta ley está más bien dirigido a las personas o entidades, públicas o privadas, que manejan ficheros o bases de datos personales, y que hacen tratamiento de dicha información (la explotan comercialmente o con otros fines), que a simples contrapartes de un contrato privado, como el contrato de trabajo, para cuyo cumplimiento necesitan, por su naturaleza, de información de carácter personal y de algún grado de tratamiento de la misma. Aunque volveremos sobre este punto, cabe adelantar que este propósito original de la Ley de Protección de Datos Personales debe guiar su interpretación, especialmente la interpretación de su alcance.

2. La relación jurídica laboral y los datos personales

El Contrato de Trabajo supone, desde el momento de su celebración, que el empleador conoce y registra datos personales del trabajador (nombre, RUT, nacionalidad, estado civil, edad, domicilio, cuentas corrientes, etc.).¹⁸ Su cumplimiento, asimismo, va a requerir que el empleador procese sistemáticamente datos personales del trabajador (incluyendo *datos sensibles* en los términos de la ley de Protección de Datos Personales) para hacer el pago de las remuneraciones, de

¹² Art. 10 Ley de Protección de Datos Personales.

¹³ Art. 12 Ley de Protección de Datos Personales.

¹⁴ Numerales (ii) al (iv), Arts. 6 y 12 Ley de Protección de Datos Personales.

¹⁵ Art. 9 Ley de Protección de Datos Personales.

¹⁶ Arts. 16 y 17 Ley de Protección de Datos Personales.

¹⁷ Art. 23 Ley de Protección de Datos Personales.

¹⁸ Basta con revisar el contenido mínimo del Contrato de Trabajo (Art. 10 del Código del Trabajo).

los beneficios contenidos en el contrato, de asignaciones por cargas familiares, para la tramitación y pago de subsidios por incapacidad laboral, por enfermedad, invalidez o maternidad, etc.

Naturalmente, es obligación del empleador utilizar la información personal de su trabajador dentro de los límites de la relación laboral, para el solo efecto del cumplimiento del contrato de trabajo y de la regulación laboral y previsional, debiendo guardar reserva de la misma. Estas obligaciones se derivan de la naturaleza de la relación laboral, pero también tienen sustento legal, tanto en la protección constitucional a la vida privada, a la honra y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas,¹⁹ cuanto en el propio código del ramo que dispone claramente que *"El empleador debe mantener reserva de toda la información y los datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral"*.²⁰

Esta obligada utilización de datos personales del trabajador ha conducido a que en la práctica se tienda a incorporar en los contratos de trabajo una autorización amplia al empleador para el tratamiento de los datos del trabajador. Dichas cláusulas suelen referirse al Art. 4 de la Ley de Protección de Datos Personales y proceden a autorizar a la Empresa a recolectar, procesar y transferir los datos personales con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales, mantener y mejorar la administración, controlar, pagar, entrenar, etc.²¹

II. RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA

1. El derecho a desarrollar una actividad económica en relación con las prerrogativas de los empleadores

Existe consenso respecto de que nuestro ordenamiento jurídico garantiza a todo empleador lo que la doctrina jurídica denomina el "poder de dirección", es decir, la facultad de dirigir y mantener el orden dentro de la empresa. Esto se deriva de los derechos constitucionales de propiedad y libertad para desarrollar cualquier actividad económica.²²

En términos concretos laborales, esto significa que los empleadores están facultados para ejercer ciertas facultades o prerrogativas con el fin de alcanzar los objetivos de sus proyectos de negocio, incluyendo la libertad de contratar y despedir trabajadores, para organizar las actividades laborales, para controlar el cumplimiento y ejecución del contrato de trabajo, etc.

¹⁹ Constitución Política, Art. 19 N° 4 (El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia) y N° 5 (inviolabilidad del hogar y comunicaciones privadas).

²⁰ Código del Trabajo, Art. 154 bis.

²¹ Un ejemplo de cláusula podría ser: *"De conformidad con el artículo 4° de la Ley 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal, el Trabajador autoriza a la Empresa a recolectar, procesar y transferir sus Datos Personales no sensibles (excepto por los que se refieren a la salud) con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales, mantener y mejorar la administración de la Empresa, facilitar el control de gastos y presupuestos, controlar las asignaciones de trabajo, entrenamiento y políticas de la Empresa, mantener y mejorar sistemas de seguridad y, en general, para ejercer los derechos de la Empresa y cumplir con los derechos del Trabajador bajo las leyes laborales."*

²² Constitución Política, Arts. 19 N°s 21 y 24.

En general, esto también significa que el empresario podrá adoptar las medidas necesarias que le permitan cumplir con los proyectos definidos y proteger adecuadamente los bienes o recursos.²³

2. El poder de dirección considera el uso de datos personales del trabajador

Ya hemos explicado que el Contrato de Trabajo supone, tanto en su celebración como en su cumplimiento, que el empleador conoce, registra y utiliza datos personales del trabajador.

De otra forma no podría desarrollarse la relación laboral.

A nuestro juicio, es el ya mencionado “poder de dirección” el que considera el derecho del empleador a usar cierta información relacionada con empleados, e incluso a revelar parte de dicha información a terceros, en ciertas condiciones y en la medida que ello sea necesario para desarrollar la actividad económica y se efectúe con el debido cuidado y diligencia.

Tal como ya se mencionó, el tratamiento de estos datos personales no es ilimitado ni puede ser arbitrario. El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales, en especial cuando tal ejercicio podría afectar a la intimidad, la vida privada o la honra de las personas.²⁴ En el caso de los trabajadores, el artículo 154 bis del Código del Trabajo establece claramente un límite, cuando exige al empleador “mantener reserva de toda la información y los datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”.

La propia Ley de Protección de Datos Personales establece que el tratamiento de datos es admisible si existe consentimiento o si la ley lo permite.²⁵ En nuestro concepto, es el Código del Trabajo el que permite este tratamiento, de una manera implícita. Por de pronto, si el Art. 154 bis, ya mencionado, exige mantener la reserva de los datos personales del trabajador es porque el empleador puede y debe acceder a ellos y tratarlos.

3. Una interpretación alternativa: el poder de dirección no basta, debe darse aplicación plena a los procedimientos de la ley de protección de datos personales.

La interpretación del rótulo debe descartarse. Por diversas razones.

²³ La Dirección del Trabajo ha dicho que se entiende por poder de dirección del empleador el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de: (a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; (b) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario, y (c) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo (en este caso la potestad de mando se manifiesta como *ius variandi*). (ORD.: N° 6077/405 de 10/12/1998).

²⁴ Art. 5 Código del Trabajo.

²⁵ Arts. 4 y 10 Ley de Protección de Datos Personales.

Dar una aplicación completa, dentro del ámbito laboral, a la normativa sobre protección de datos personales, supondría que, sin autorización escrita previa, el empleador no podría cumplir el contrato de trabajo. Ello, porque como hemos comprobado, su ejecución supone el manejo de datos personales del trabajador.

Así las cosas, el contrato de trabajo tendría siempre que contener una cláusula con la autorización expresa del trabajador que permita al empleador tratar esos datos personales. Con la dictación de la Ley de Protección de Datos Personales se habría agregado, según esta interpretación, una cláusula obligatoria adicional a los contratos de trabajo.

Esta interpretación es absolutamente absurda. Primero, porque no se entendería que la ley exigiera pactar esa cláusula si, sin ella, no se pudiera cumplir con el contrato. Evidentemente, la ley dispondría en ese caso, por economía, que esa cláusula se *entendería* siempre pactada en los contratos, sin necesidad de hacerlo. Segundo, porque la Ley de Protección de Datos Personales dispone que la autorización es siempre revocable, con lo que se daría la situación ilógica de que el trabajador podría en cualquier momento del *iter* laboral obstaculizar el cumplimiento de las obligaciones de su empleador, retirando la autorización (sin la cual el contrato no se podría cumplir). Por otra parte, dado que el Art. 154 bis, tantas veces mencionado, se incorporó al Código del Trabajo el año 2001, fecha en la cual ya regía en plenitud la Ley de Protección de Datos Personales, es evidente que el propio legislador entendía que esa ley no regulaba plenamente la relación jurídico laboral, ni exigía una autorización expresa del trabajador para el tratamiento de sus datos. Si el legislador hubiera tenido otra interpretación, ese Art. 154 bis probablemente no hubiese sido necesario o habría al menos tenido un tenor distinto, aludiendo a los mecanismos de la Ley de Protección de Datos Personales.

4. Otra interpretación alternativa: los procedimientos de la ley de protección de datos personales se aplican cuando el empleador pretenda transmitir la información a terceros.

Esta interpretación es correcta, pero bajo ciertos supuestos.

En caso que el empleador, fuera del ámbito de la relación laboral, decida comportarse o simplemente se comporte en los hechos, como un ente “responsable de una base de datos” (en los términos de la Ley de Protección de datos Personales), y pretenda dar un tratamiento a los datos personales de sus trabajadores distinto del necesario para cumplir con sus obligaciones laborales y previsionales, entonces, en efecto, se aplicará en todo la señalada ley.

En estos casos, naturalmente, no será tampoco el contrato de trabajo el documento donde debe constar la autorización escrita del titular de los datos personales, sino un documento unilateral que establezca los límites y condiciones de esa autorización.

Cabe preguntarse cuál sería el tratamiento debido a la situación en que un empleador no se encuentre en la situación recién descrita (es decir, no decide explotar su base de datos), pero desea transferir información personal a terceros dentro del ámbito del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Tal es el caso, ampliamente utilizado en Chile, en que el empleador, en el ejercicio del Poder de Dirección, encomienda a terceros la realización de actividades relacionadas con el pago de

las remuneraciones y demás beneficios laborales de sus trabajadores. Para tal efecto, el empleador debe entregar al tercero en cuestión (empresa que desarrolla los servicios) la información pertinente sobre el empleado respectivo. Dicha información incluirá, por lo general, el nombre del empleado, sus remuneraciones, sus cargas, cuenta corriente y otra información relativa a los pagos de que se trate.

A nuestro juicio, ni aún en este caso serían aplicables los procedimientos de la Ley de Protección de Datos Personales. La prerrogativa del empleador de organizar su emprendimiento de la forma que estime más beneficiosa (poder de dirección que emana de su derecho de propiedad y libertad de empresa, como explicábamos), incluye su derecho a contratar servicios externos para el desarrollo de cualquier actividad dentro de su empresa, incluyendo el pago de remuneraciones, con la sola restricción de cumplir con la normativa aplicable.

Dicha normativa no impone la necesidad de una autorización de sus empleados para hacerlo. (Ello significaría que su decisión empresarial estaría sujeta a veto por su personal). Sólo impone, de acuerdo al Art. 154 bis del Código del Trabajo, que se “*mantenga la reserva de toda la información y datos privados del empleado*”. Ello no significa bajo ningún concepto que el empleador no pueda utilizar ni compartir con terceros la información, si ello es necesario para cumplir con el contrato de trabajo. Ello implica, en realidad, que si es necesario para esos efectos compartir información con terceros, el empleador debe adoptar todas las medidas conducentes a que la información respectiva se mantenga en estricta reserva.

Por de pronto, esto es precisamente lo que hace un empleador *persona jurídica* cuando contrata (bajo dependencia) personas naturales (terceros) para pagar las remuneraciones. Esas personas naturales no están sujetas al Art. 154 bis, sólo su empleador lo está. Pero su empleador los contrata, bajo un contrato de trabajo que supone que sus labores incorporan manejo de información delicada y confidencial, y les entrega la información privada de su personal. Si se interpretara el ya señalado Art. 154 bis como una prohibición de compartir con terceros la información privada de los trabajadores, un empleador *persona jurídica* no podría cumplir con el contrato de trabajo. Tampoco podría un empleador *persona natural* que tiene otros empleados encargados del tema “personal” y “relaciones laborales”. Es obvio que si un empleador puede compartir esa información con terceros sujetos a él por un contrato de trabajo, también puede hacerlo si el tercero está sujeto a un contrato de servicios. Pero, naturalmente y en cumplimiento del Art. 154 bis, debe adoptar medidas razonables para evitar que ese tercero incumpla con el deber de reserva.

III. CONCLUSIONES

1. El ámbito de aplicación de la Ley de Protección de Datos Personales está más bien dirigido a las personas o entidades, públicas o privadas, que manejan y explotan ficheros o bases de datos personales, y que hacen tratamiento de dicha información, que a simples contrapartes de un contrato privado, como el contrato de trabajo, para cuyo cumplimiento necesitan por su naturaleza de información de carácter personal y de algún grado de tratamiento de la misma.
2. El Contrato de Trabajo supone, desde el momento de su celebración y durante su ejecución, que el empleador conoce, registra y utiliza datos personales del trabajador.

3. Es obligación del empleador utilizar la información personal de su trabajador dentro de los límites de la relación laboral, para el solo efecto del cumplimiento del contrato de trabajo y la regulación laboral y previsional, debiendo guardar reserva de la información.
4. Como una derivación de los derechos constitucionales de propiedad y libertad para desarrollar cualquier actividad económica, el empleador está facultado para ejercer ciertas facultades o prerrogativas con el fin de alcanzar los objetivos de sus proyectos de negocio, incluyendo la libertad de contratar y despedir trabajadores, para organizar las actividades laborales, para controlar el cumplimiento y ejecución del contrato de trabajo, etc. Es lo que se denomina en doctrina el “Poder de Dirección”.
5. Es el poder de dirección el que considera el derecho del empleador a usar cierta información relacionada con sus empleados, e incluso a revelar parte de dicha información a terceros, en ciertas condiciones y en la medida que ello sea necesario para desarrollar la actividad económica y se efectúe con el debido cuidado y diligencia.
6. Entender que el poder de dirección no basta, y que debe darse aplicación plena a los procedimientos de la Ley de Protección de Datos Personales, implicaría que en los hechos el contrato de trabajo tendría siempre que contener una cláusula con la autorización expresa del trabajador que permita al empleador tratar esos datos personales. Con la dictación de la Ley de Protección de Datos Personales se habría agregado, según esta interpretación, una cláusula obligatoria adicional a los contratos de trabajo.
7. Dado que la Ley de Protección de Datos Personales dispone que la autorización es siempre revocable, esa interpretación supondría que el trabajador podría en cualquier momento de su relación laboral obstaculizar el cumplimiento de las obligaciones de su empleador, retirando la autorización (sin la cual el contrato no se podría cumplir).
8. La Ley de Protección de Datos Personales sí se aplicaría cuando el empleador, fuera del ámbito de la relación laboral, se comporte en los hechos, como un ente “responsable de una base de datos” (en los términos de la Ley de Protección de datos Personales), y pretenda explotar esa base de datos y dar un tratamiento a los datos personales de sus trabajadores distinto del necesario para cumplir con sus obligaciones laborales y previsionales.
9. Sin embargo, si un empleador, en el ejercicio del Poder de Dirección, encomienda a terceros la realización de actividades relacionadas con el pago de las remuneraciones y demás beneficios laborales de sus trabajadores, esa transmisión de datos no queda regulada por Ley de Protección de Datos Personales. Si se exigiera una autorización de sus empleados para hacerlo, en los hechos su decisión empresarial estaría sujeta a veto por su personal. Lo que se exige es, de acuerdo al Art. 154 bis del Código del Trabajo, que se “mantenga la reserva de toda la información y datos privados del empleado”. Ello no significa bajo ningún concepto que el empleador no pueda utilizar ni compartir con terceros la información, si ello es necesario para cumplir con el contrato de trabajo. Ello implica, en realidad, que si es necesario para esos efectos compartir información con terceros, el empleador debe adoptar todas las medidas conducentes para que la información respectiva se mantenga en reserva.

BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA CITADAS

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1998): Dictamen ORD.: N° 6077/405. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-propertyvalue-27531.html> [fecha de consulta: 3 de mayo de 2012].

HISTORIA DE LA LEY 19.628 en la página web del Congreso Nacional de Chile (Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=141599&idParte=8642708> [fecha de consulta: 29 de abril de 2012].

LUARTE CORREA, Jaime (2009): “Análisis del Estatuto de Protección de Datos Personales en Chile y evolución de la materia a nivel nacional e internacional”, MJCH_MJD370 | MJD370. Disponible en Microjuris.com [fecha de consulta: 3 de mayo de 2012].

PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2005): “La intimidad del trabajador y la prohibición de discriminación laboral frente a los análisis genéticos”, MJCH_MJD693 | MJD693. Disponible en Microjuris.com [fecha de consulta: 3 de mayo de 2012].