

# **XIII Encuentro Iberoamericano de Protección de Datos**



## **TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Lourdes Zamudio Salinas**

**Lima, 06, 07 y 08 Mayo de 2015**

# BANCOS DE DATOS PERSONALES DE LAS EMPRESAS

- Banco de datos personales de clientes
- Banco de datos personales de proveedores
- Banco de datos de Recursos humanos :
  - Listado de candidatos a ser trabajadores ( hojas de vida)
  - Banco de datos personales de los trabajadores
  - Registro de planillas de los trabajadores
  - Registro de accidentes o incidentes de trabajo...etc.

“Los datos personales de las personas naturales que contienen estos bancos no son de las empresa sino de los titulares de los mismos”

## Fundamentos

- Libertad de empresa. CP. Artículo 59.
- Derecho de propiedad. CP. Artículo 2, inciso 16.
- El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Existencia del contrato de trabajo

## *Manifestaciones:*

**-Poder Directivo.**

**-Poder de Fiscalización.**

**-Poder Sancionador.**

# LÍMITES AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR

\*Constitución

\*Ley

Contrato individual de trabajo

Convenio colectivo de trabajo

Reglamento interno

Usos y costumbres

-Derechos fundamentales de la persona del trabajador:

\* **CP. Artículo 23., tercer párrafo:**

“...Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

*“...el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar (...) respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen”. STC N° 01058-2004-PA/TC.*

- 
- Ley de Protección de Datos Personales, Ley N° 29733. 2011.**
  - Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales. Decreto Supremo N° 003-2013-JUS.**
  - Directiva de Seguridad de la Información Administrada por los Bancos de Datos Personales. 2013.**

## **Ley de Protección de Datos Personales, Ley N° 29733.**

**Regla para el tratamiento de datos personales:  
Consentimiento previo, libre, expreso, informado e  
inequívoco.**

**Excepciones:**

**“Artículo 14. Limitaciones al consentimiento para el  
tratamiento de datos personales**

No se requiere el consentimiento del titular de datos  
personales, para los efectos de su tratamiento, en los siguientes  
casos:(...)

5. Cuando los datos personales sean necesarios para la  
ejecución de una relación contractual en la que el titular de  
datos personales sea parte, o cuando se trate de datos  
personales que deriven de una relación científica o profesional  
del titular y sean necesarios para su desarrollo o  
cumplimiento.”

# OBLIGACIONES DEL TITULAR Y DEL ENCARGADO DEL BANCO DE DATOS

Ley N° 29733. Art. 28

*-Efectuar el tratamiento de datos personales, solo previo consentimiento...con excepción de los supuestos consignados en el artículo 14 de la presente Ley.*

- No recopilar datos personales por medios fraudulentos, desleales o ilícitos.
- Recopilar datos personales que sean actualizados, necesarios, pertinentes y adecuados, con la finalidad para la que se hayan obtenido.
- No utilizar los datos personales para finalidades distintas de aquellas que motivaron su recopilación
- Almacenar los datos personales de manera que se posibilite el ejercicio de los derechos de su titular. Arts. 18-27.
- Suprimir y sustituir o, en su caso, completar los datos personales cuando tenga conocimiento de su carácter inexacto o incompleto
- Suprimir los datos personales objeto de tratamiento cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes a la finalidad para la cual hubiesen sido recopilados o hubiese vencido el plazo para su tratamiento, salvo que medie procedimiento de anonimización o disociación.
- Otras...-

**Todo tratamiento de datos personales debe ajustarse a los Principios Rectores de la Ley.  
(Arts. 4-12)**

- Legalidad**
- Consentimiento**
- Finalidad**
- proporcionalidad**
- Calidad**
- Seguridad**
- Disposición de recurso**
- Nivel de protección adecuado**

# A MODO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE LA MATERIA

- El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de la vida privada de los trabajadores. 1996
- Dictamen 55 del Grupo de Trabajo «Artículo 29» relativo a la vigilancia y el control de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo. 2002.
- Recomendación sobre la protección de datos personales utilizado para fines de empleo del Comité Consultivo de la Convención para la protección de las personas respecto al tratamiento automatizado de datos. 2014. (Convenio 108).
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre el tratamiento de los datos de carácter personal en el ámbito del empleo. CM/Rec(2015).

## **-Sobre los criterios de selección de los trabajadores:**

\* Cuando se registren datos de evaluación relativos a la productividad o capacidad de un empleado, dichos datos no deberían servir más que para evaluar las competencias profesionales.

\*Conservación de los datos de los candidatos a un empleo y que finalmente no han sido incorporados.

## Datos sensibles.

Su tratamiento sólo está permitido cuando sea indispensable por razón de las características del reclutamiento o para la ejecución de obligaciones legales que deriven del contrato de trabajo y con las garantías jurídicas y medidas de seguridad apropiadas.

- Especial protección reforzada debe observarse con relación al acceso a datos sobre el estado de salud del candidato a un puesto de trabajo o de un trabajador. Deberán tener un tratamiento informático separado de los otros datos disponibles de los trabajadores, y en adoptarse las medidas adecuadas, de seguridad técnica y organizativa, “para evitar que personas extrañas al servicio médico del empleador tengan acceso a tales datos”. (Perú. Regla: tratamiento de datos sensibles requiere el consentimiento, además por escrito Art. 13.6°)

## **Transparencia del tratamiento.**

La información de que dispone el empleador debe ser puesta en conocimiento del trabajador. La información deberá ser facilitada de forma accesible.

-Tratamientos cuya aplicación pueda “presentar riesgos específicos con relación a los derechos de los empleados”: utilización de Internet y de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo; los sistemas y tecnologías de la información para el control de los empleados, “en especial la videovigilancia”; los aparatos “que permiten localizar a los empleados”; los mecanismos internos de información; los datos biométricos; los test psicológicos, análisis “y procedimientos análogos”, que **sólo deberían estar permitidos cuando sea “legítimo y necesario con relación a la categorías de la actividad ejercida en la empresa”,** y siempre y cuando el derecho interno prevea “garantías apropiadas”.

# ESTÁNDARES ----- RECOMENDACIONES



Regla: uso muy limitado del control “total” de la vida del trabajador (Geolocalización...). Es posible que las empresa pueda contactar permanentemente con sus trabajadores, pero siempre y cuando el control no sea la finalidad principal “sino únicamente una consecuencia indirecta de la acción tendente a la protección de la producción, la salud, la seguridad o la gestión eficaz de una organización”. En su utilización, se debe ser especialmente cuidadosos con los derechos de los trabajadores, y respetar los principios generales de “minimización y proporcionalidad”.

Perú: CP Art. 2, inciso 22. Toda persona tiene derecho: “ A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.”

- Principios generales (Comité de Ministros del CE)
- El empleador ha de **evitar “infringir ataques injustificados y no razonables al derecho al respeto de la vida privada de los empleados”**
- Los controles deben ser preferentemente de carácter “poco intrusivo” y con conocimiento de las personas afectadas.**

## El Dictamen N° 55 del GW 29

-Para equilibrar los distintos derechos e intereses es preciso tener en cuenta varios principios, en particular, el principio de proporcionalidad.

Preguntas que deben hacerse antes de implementar en el lugar de trabajo cualquier medida de vigilancia:

- a) ¿Es la actividad de vigilancia transparente para los trabajadores?
- b) ¿Es necesaria? ¿No podría el empleador obtener el mismo resultado con métodos tradicionales de supervisión?
- c) ¿Garantiza el tratamiento leal de los datos personales de los trabajadores?
- d) ¿Es proporcional respecto a las preocupaciones que intenta solventar?

## **Repertorio de recomendaciones prácticas de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la protección de los datos personales de los trabajadores (1997).**

“6.14. 1) Cuando los trabajadores sean objeto de medidas de vigilancia, éstos deberían ser informados de antemano de las razones que las motivan, de las horas en que se aplican, de los métodos y técnicas utilizados y de los datos que serán acopiados, y el empleador deberá reducir al mínimo su injerencia en la vida privada de aquéllos. (...)”

# **DEBERES DE LOS TRABAJADORES QUE ACCEDEN A DATOS PERSONALES: SECRETO Y CONFIDENCIALIDAD**

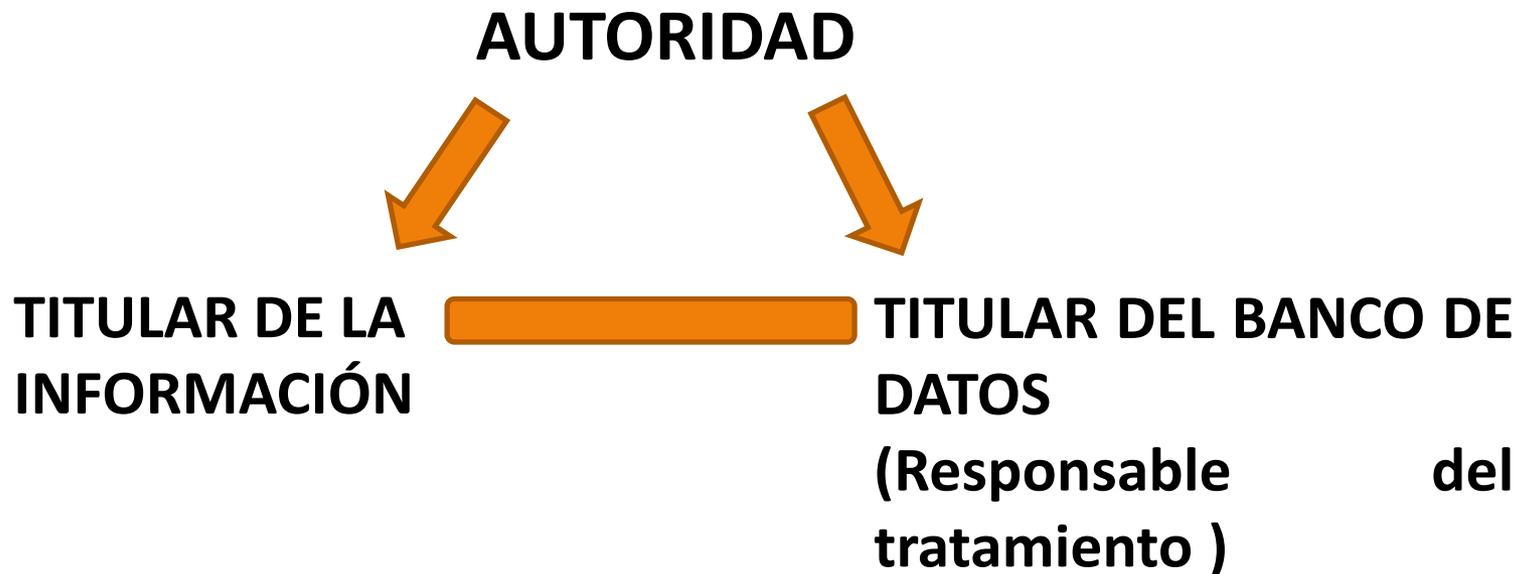
## **Intervención de correos electrónicos de cuentas personales del servidor Hotmail de la trabajadora**

“Este Colegiado estima que es necesario recordar que si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo. En tal sentido, si bien el empleador goza de las facultades de organizar, fiscalizar y sancionar, de ser el caso, si el trabajador incumple sus obligaciones; esto no quiere decir que se vean limitados los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo establece el artículo 23, tercer párrafo, de la Constitución; y tampoco significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse (STC 1058-2004-PA/TC).”

Comunicaciones de carácter "personal" realizadas a través de un chat virtual  
entregado por el empleador como herramienta de trabajo

“...Vista ... la Carta de Despido y la transcripción de las conversaciones adjuntadas ... dicho despido no cuenta con los elementos mínimos para ser considerado constitucional. Así, no figura en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada (...) ninguna alusión al uso de las tecnologías de la información por parte de los trabajadores, ni las formas de utilización de las mismas, ni la capacidad de fiscalización, ni menos aún las sanciones correspondientes por el uso indebido. Dicha ausencia de información previa, (...) generó en la trabajadora una expectativa de secreto o confidencialidad de las comunicaciones realizadas por el chat o mensajero interno de la empresa. En dicho contexto, las referidas comunicaciones sí se encontraban protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones, por lo que su intervención sólo podía efectuarse por un mandato motivado del juez, tal y como lo prescribe el artículo 2, inciso 10 de la Constitución. En el caso de autos, al no haberse realizado la intervención con el cumplimiento de esta condición constitucional, la prueba obtenida para el despido carece de todo efecto legal, siendo, por tanto, nulo el despido de la recurrente. ..”

# TRIPLE BASE PARA EL DEBIDO TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES



**MUCHAS GRACIAS**

**[mariadelourdes.zamudio@gmail.com](mailto:mariadelourdes.zamudio@gmail.com)**  
**[mzamudio@correo.ulima.edu.pe](mailto:mzamudio@correo.ulima.edu.pe)**