

Alerta Informativa

Protección de Datos Personales & Laboral

Año 2019

Fecha: 20/03/2019

EL MINISTERIO DE JUSTICIA EMITE OPINIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN MATERIA LABORAL

Mediante Opinión Consultiva N° 49-2018-JUS/DGTAIPD, la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia, absolvió dos consultas sobre el tratamiento de datos personales en materia laboral conforme se detalla a continuación:

- **¿Es posible utilizar las cámaras de videovigilancia para detectar infracciones de carácter laboral y utilizar la misma como medio probatorio para la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo a la normativa vigente?**

Las empresas pueden utilizar la videovigilancia, sin necesidad de consentimiento de sus trabajadores como una forma de control laboral, siempre que dicho tratamiento sea proporcional a la finalidad. No obstante ello, sí debe informar al trabajador sobre las características del tratamiento de forma previa al uso de la información recopilada.

Por lo tanto, **el empleador puede utilizar como medio de prueba para la aplicación de medidas disciplinarias un video captado por las cámaras de videovigilancia**, resguardando que este sea de conocimiento solo de las personas que tengan legítimo derecho a su conocimiento y que se resguarden los derechos de terceros que, sin tener ningún tipo de relación con el incumplimiento, puedan aparecer en las imágenes registradas.

- **¿Es posible que mi empleador, una empresa del sector privado, a solicitud de una institución del sector público, privado o colegio profesional pueda brindar información sobre mi contrato de trabajo, horario de trabajo y/o jornada de trabajo?**

Una empresa privada no puede entregar información que identifica o hace identificable a un trabajador sin su consentimiento, salvo se encuentre dentro de las excepciones señaladas en el artículo 14 de la LPDP.

Esta respuesta hace referencia al supuesto en que los datos personales sean solicitados por una autoridad pública en el ejercicio de sus funciones, por lo que no será necesario contar de forma previa con el consentimiento del trabajador para absolver dicho requerimiento.

No obstante, consideramos necesario precisar que para entregar cierta información (solicitada por autoridad pública en el ámbito de sus competencias) resultará indispensable contar con el consentimiento del titular de los datos solicitados.

Por ejemplo, la información **relacionada a la salud de las personas**, la cual es parte de la esfera íntima de la persona y por ello exige un mayor grado de protección de parte de aquel que almacene dicha información. De esta forma, en caso una autoridad pública la solicite, **será imprescindible contar con el consentimiento del trabajador, o con un mandato judicial que lo autorice.**

Sobre los contratos de trabajo contienen diversa información que efectivamente hacen identificable a un trabajador (nombre, dirección, firma, entre otros), por lo que estos datos **solo pueden ser entregados a terceros ajenos a la relación laboral con consentimiento del trabajador.**

Respecto a la jornada y horario de trabajo, estos no hacen identificable necesariamente a un trabajador, dato que generalmente es el mismo para todos los trabajadores, por lo cual **no requerirían consentimiento para su entrega a terceros. No obstante, de encontrarnos frente a jornadas u horarios atípicos o singularizados**, propios de una relación laboral en específico, **sí configurarían datos personales, por lo que solo podrían ser entregados a terceros previo consentimiento del trabajador.**

Si bien la Opinión Consultiva aporta criterios para absolver la presente controversia, es necesario advertir que aún existen zonas grises que deberán ser clarificadas a partir de un análisis caso por caso y el tratamiento que se debe seguir, por ejemplo, la Autoridad de Datos Personales no se pronuncia sobre el tratamiento de datos personales de trabajadores que sean parte de empresas de intermediación, o que se encuentren subcontratados ¿existe una fiscalización? ¿por parte de quién? Por lo que será necesario contar con lineamientos, manuales, protocolos específicos por parte de las empresas para cubrir estos, entre otros supuestos y no incurrir en una infracción.

Nuestro equipo - Competencia y Propiedad Intelectual: Fabricio Sánchez Concha, John- André Flores Uribe, Alexandra Espinoza Montero y Fabricio Torres Becerra.

Nuestro equipo - Laboral: Jorge Luis Acevedo, Carla Benedetti, Karla Zuta, Maria Eugenia Tamariz, Franklin Altamirano, Roberto Vílchez, Carlos Ciriaco, Natalia Peña, Giancarlo Ángeles, Vanessa Verano, Ana Paula Hurtado, Dominick Vera y Alfredo Torres

El presente boletín es brindado por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización no autorizada.

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867
Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 42-4408