



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol N° 13.106-22 INA

[7 de marzo de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DE LOS
ARTÍCULOS 9 BIS Y 515, INCISO SEGUNDO, DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO

BELÉN ALISTE GÁRATE

EN EL PROCESO EN EL PROCESO SOBRE RECURSO DE PROTECCIÓN
SUSTANCIADO ANTE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, BAJO EL
ROL N° 42.013-2021

VISTOS:

Introducción

A fojas 1, con fecha 1° de abril de 2022, Belén Alejandra Aliste Gárate deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 9 bis y 515, inciso segundo, del Código del Trabajo; y respecto del Decreto Supremo N° 37, de 28 de julio de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el proceso sobre recurso de protección sustanciado ante la Corte de Apelaciones de Santiago, bajo el Rol N° 42.013-2021.

Por resolución de la Segunda Sala de 5 de mayo de 2022 se resolvió la admisibilidad parcial del requerimiento, sólo en lo que respecta a la impugnación de los artículos 9 bis y 515, inciso segundo, del Código del Trabajo. La misma Sala, declaró la inadmisibilidad de la impugnación al Decreto Supremo N° 37, por concurrir la causal prevista en el artículo 84, N° 4, de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional -en relación con el artículo 93, inciso



undécimo, de la Constitución Política-, toda vez que el Decreto Supremo referido no reviste rango legal.

Preceptiva legal cuya aplicación se impugna

Los preceptos legales cuestionados disponen:

Artículo 9 bis.-

“En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada.

Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.”

Artículo 515, inciso segundo.-

(...) “Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo. El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro.”

Antecedentes de la gestión pendiente y conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Como antecedentes y en cuanto a la gestión judicial en que incide la acción de inaplicabilidad, consigna la parte requirente que, con fecha 29 de noviembre de 2021, comenzó a desempeñar labores como asociada en Matamala Abogados Spa. Agrega que, con fecha 3 de diciembre de 2021, fue notificada de que su empleador había cumplido con la obligación de registrar el contrato, conforme a los cuestionados artículos 9 bis y 515, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la cual ha sido desarrollada y pormenorizada en el Decreto Supremo N° 37, del Ministerio del



Trabajo y Previsión social, que exige registrar una amplia cantidad de antecedentes personales del trabajador, tales como nacionalidad, cédula de identidad, dirección particular, remuneración y beneficios pactados, que son antecedentes de carácter personal que, ahora están a disposición de la Dirección del Trabajo, organismo que, más aún, tiene la facultad legal de tratamiento de datos personales pudiendo incluso traspasar esta información a manos de terceros, sin que se informe nada a la requirente.

Lo anterior, indica la actora, vulnera sus garantías consagradas y aseguradas en los numerales 4° y 16° del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Así, señala la requirente señora Aliste Gárate que, en la gestión judicial invocada, recurrió de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago en contra de su empleador Matamala Abogados SpA. y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por los actos que estima ilegales y arbitrarios consistentes en el registro electrónico de su contrato de trabajo incluyendo sus datos personales, y solicitando a la Corte que su empleador elimine todo el contenido del contrato de trabajo registrado electrónicamente en el portal de la Dirección del Trabajo, debiendo únicamente indicar sus estipulaciones contractuales, y que se ordene igualmente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social dejar sin efecto el Decreto Supremo N° 37.

Explica, a continuación, la modernización de la Dirección del Trabajo y desarrolla la obligación legal y reglamentaria de registro electrónico del contrato conforme al artículo 9 bis y 515 del Código, manifestando que aquélla pone en riesgo gravemente la privacidad y vida íntima de los trabajadores cuyos empleadores deban registrar sus contratos, máxime cuando se entrega la pormenorización de datos personales a un Reglamento.

En seguida, afirma la parte requirente que la aplicación al recurso de protección sublite de la preceptiva legal impugnada de inaplicabilidad es decisiva en la resolución del asunto por la judicatura del fondo, y genera las siguientes infracciones constitucionales:

En primer término, se vulnera la garantía consagrada en el numeral 4° del artículo 19 de la Constitución, ya que se infringe el derecho a la vida privada de las personas, garantía que constituye además parte integrante de la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos consagrados en la Carta Fundamental.

Así, se afirma que privar a una persona del derecho a elegir con quién y cómo comparte antecedentes y datos privados y personales, infiere un grave perjuicio a todo individuo que cuenta con un contrato de trabajo, especialmente en lo referido a terceros que podrán tomar conocimiento de esta información.

Además, se vulnera expresamente el mandato constitucional de que el tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley, mientras los artículos 9 bis y 515 del Código del Trabajo,



incorporados por la Ley N° 21.327, establecen un margen de acción demasiado amplio a la potestad reglamentaria.

Se agrega que los datos personales como el domicilio, cédula de identidad y remuneraciones, son datos sensibles que no pueden ser utilizados para fines estadísticos, de estudios y difusión, mientras no exista un consentimiento expreso para ello, o bien mientras no lo ordene una ley, y ninguna de las dos situaciones se ha dado respecto a los datos personales de esta parte, que ahora se encuentran en una base de datos disponibles para ser difundidos a terceras personas, lo que se considera como una abierta inconstitucionalidad en la aplicación del artículo 515 del Código del Trabajo y del Reglamento a que le da sustento (fojas 25).

Se añade que, en la práctica, la aplicación del artículo 515 del Código del Trabajo ha generado que, sin autorización previa alguna, se compilen y divulguen sus datos personales en bases de datos de las cuales se desconocen sus características más básicas: no se sabe quién ni cómo accederá a estos datos, por cuánto tiempo o si serán objeto de tráfico de datos (fojas 24).

En segundo lugar, afirma la requirente que en el caso concreto se vulnera la garantía consagrada en el numeral 16° del artículo 19 constitucional, que asegura la libertad de trabajo y su protección. En tal sentido, señala que la negativa de su parte para al registro de datos sensibles y personales, y los posteriores conflictos judiciales con su empleador, le afectan en el resguardo de su trabajo, más aun considerando que se está pasando a llevar su dignidad personal y expuesta a represalias desconocidas por la postura que ha adoptado en orden a defender los derechos que la Constitución le asegura; agregando que si bien la libertad de trabajo posee límites, ninguno de ellos justifica la obligación de aceptar registros ilegales e inconstitucionales de sus datos personales.

Concluye la parte requirente de todo lo expuesto que, en la especie, no existe justificación objetiva ni razonable en la ley para la vulneración de sus derechos y garantías constitucionales, como lo son la protección de la vida privada y de la libertad del trabajo.

Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue acogido a tramitación y, luego de oír alegatos de las partes en audiencia fijada al efecto, fue declarado parcialmente admisible, en los términos ya indicados en esta parte expositiva, esto es, sólo respecto de la impugnación de los artículos 9 bis, y 515, inciso segundo, del Código del Trabajo, conforme consta en resoluciones que rolan a fojas 153 y 214.

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, fueron formuladas observaciones al libelo dentro de plazo legal por el Consejo de Defensa del Estado (CDE), en representación



del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, solicitando el rechazo del requerimiento deducido en todas sus partes.

En su presentación de fojas 224 y siguientes, el CDE argumenta cómo la aplicación de los preceptos impugnados no resulta, bajo ningún respecto, contraria a la Constitución.

En primer término, explica que la actora, en su recurso de protección que invoca como gestión pendiente, ha solicitado -en lo que respecta a la recurrida Ministerio del Trabajo y Previsión Social- que *“se ordene dejar sin efecto el Decreto Supremo N° 37 publicado el 28 de Octubre de 2021 dictado por este organismo; o bien que se adopte cualquier providencia necesaria para reestablecer el imperio del Derecho y asegurar debidamente la protección de mi Derecho Fundamental a la intimidad y Vida Privada que SSI determine.”*

Agrega el Consejo de Defensa que, al informar el recurso de protección, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social solicitó su rechazo, haciendo presente: i) la legalidad del Decreto Supremo N° 37, dictado a la luz de la potestad reglamentaria de ejecución; ii) el control de juridicidad efectuado por la Contraloría General de la República; y iii) la ausencia de vulneración a la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, no siendo posible sostener una vulneración al derecho de privacidad, pues este no es un derecho absoluto y su limitación procede en casos de un bien jurídico superior, cual es el caso de la tutela efectiva de las normas laborales.

Añade el CDE que, en esencia, el requerimiento plantea que los artículos 9 bis y 515 del Código del Trabajo adolecerían de una grave indeterminación, ya que no será la misma ley la que establecerá en específico la información que el empleador tendrá que informar, sino que un reglamento del Ministerio del Trabajo.

Tales afirmaciones, se indica, desconocen el alcance de la reserva legal establecida por la Carta Fundamental y la relación de colaboración entre la ley y el reglamento. En este sentido, el Decreto Supremo en cuestión es respetuoso del ámbito de la ley y no existe indeterminación normativa alguna.

Además, el ámbito de la ley y del reglamento se ajustan a la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, que igualmente ha aceptado la colaboración reglamentaria en materias que inciden directamente en la regulación o restricción de los derechos fundamentales.

A todo evento, indica el CDE, la aplicación concreta de la preceptiva legal impugnada de inaplicabilidad, tampoco vulnera los numerales 4° ni 16° del artículo 19 constitucional, pues la requirente denuncia que la aplicación de los artículos 9 bis y 515 del Código los infringe, pero no explica suficientemente cómo podrían los artículos citados resultar inconstitucionales en su aplicación a la gestión pendiente ante la Corte de Apelaciones de Santiago.

Así, se afirma por la requerida que la constitucionalidad de las normas legales cuestionadas se plantea en los hechos como un control abstracto que se pide a este Tribunal Constitucional, pero sin explicar por qué las normas legales impugnadas vulnerarían el derecho a la privacidad o la libertad de trabajo, cuando precisamente el legislador estableció una serie de resguardos para la protección de la privacidad de



los trabajadores, de los empleadores y de las organizaciones sindicales en la misma Ley N° 21.327.

Además, la obligación de registro electrónico, se encuentra prevista por la ley de un modo suficiente y claro; su finalidad es previsible para los titulares (uso para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo); persigue un fin constitucionalmente legítimo (facultades legales propias de la Dirección del Trabajo); es adoptada por la autoridad competente en la materia (Dirección del Trabajo); y finalmente, su aplicación se encuentra motivada y ajustada al principio de razonabilidad y proporcionalidad (fojas 236).

Igualmente, la garantía de la libertad de trabajo y su protección -se indica por el CDE- no impide que la ley, de modo general, establezca obligaciones para el empleador con fines de interés público, como el registro electrónico de los contratos, para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos, así como la utilización de esta información para fines estadísticos, de estudio y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo; o finalmente proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

Por todo lo expuesto se concluye en definitiva que los preceptos legales impugnados, en su aplicación en la gestión pendiente, no generan efectos inconstitucionales.

A fojas 159 rola presentación de la recurrida de protección, Matamala abogados Spa., en que evacua traslado en etapa de admisibilidad, donde manifestó que, como empleador, su parte se limitó a entregar a la Dirección del Trabajo la información exigida en la preceptiva de ley cuestionada (artículos 9 bis y 515 del Código del Trabajo), añadiendo en dicha oportunidad procesal que no le correspondía pedir la inadmisibilidad del requerimiento y que se atendería a lo que resuelva este Tribunal, lo que, agrega, servirá para aclarar la procedencia del registro de los datos personales de sus trabajadores y su concordancia con la Constitución.

Vista de la causa y acuerdo

Con fecha 1° de junio de 2022, a fojas 244, fueron traídos los autos en relación.

En audiencia de Pleno del día 6 de octubre de 2022, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el señor Relator, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha.



Y CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES DE HECHO Y CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO

PRIMERO: Según explica la requirente, Belén Alejandra Aliste Gárate, con fecha 29 de noviembre de 2021 comenzó a desempeñar labores como asociada en Matamala Abogados SpA, mismo día en que firmó su contrato de trabajo. El 3 de diciembre de ese año se le informó que su empleador había cumplido con su deber de registrar tal contrato, según prevén los artículos 9° bis y 515 del Código del Trabajo, pormenorizado en el DS N° 37 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicado el 28 de octubre de 2021, que aprueba el Reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.327, que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho Registro.

Frente a lo anterior, la requirente dedujo acción de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago (proceso Rol N° 42013-2021) tanto en contra de su empleador como del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por estimar como ilegal y arbitrario el acto en virtud del cual el mencionado contrato de trabajo fue consignado en el registro electrónico que mantiene al efecto la Dirección del Trabajo, incluyendo en él datos personales suyos tales como su dirección particular y remuneración, por vulnerar los derechos asegurados en los numerales Nos. 4 y 5 del art. 19 de la Carta Fundamental. Específicamente solicita a la Corte de Apelaciones, por una parte, ordenar a su empleador eliminar todo el contenido de dicho contrato registrado electrónicamente en el portal de la Dirección del Trabajo, para registrar de él únicamente las estipulaciones contractuales y, por otra, ordenar al Ministerio del Trabajo dejar sin efecto el Decreto Supremo N° 37, de 28 de julio de 2021, sobre Registro Electrónico Laboral, o bien dictar cualquier providencia que sea necesaria para reestablecer el imperio del derecho.

Si bien en un principio la acción de protección fue declarada inadmisibile por la Corte de Apelaciones, fundada en que “no se han mencionado hechos que puedan constituir una vulneración a las garantías constitucionales indicadas en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, razón por la cual tiene aplicación la norma de inadmisibilidad prevista en el inciso segundo del numeral 2° del Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso del Protección de las Garantías Constitucionales”, la Corte Suprema revocó tal resolución, declarándola admisible, por lo que la gestión se encuentra pendiente ante la Corte de Apelaciones de Santiago para pronunciarse sobre el fondo de los planteamientos de la acción.



SEGUNDO: Sin perjuicio de que la Segunda Sala de este Tribunal Constitucional declaró parcialmente admisible el requerimiento por haber rechazado los reproches formulados al DS N° 37 antes mencionado por concurrir la causal dispuesta en el artículo 84 N° 4 de la Ley 17.997, cabe tener presente que los cuestionamientos a los artículos 9 bis y 515 inciso 2°, ambos del Código del Trabajo, los funda la actora en la vulneración a lo dispuesto en el artículo 19 N°s 4 y 16 de la Constitución, que consagran los derechos a la protección a la vida privada y de los datos personales y a la libertad de trabajo y su protección, respectivamente.

El libelo de fojas 1 sostiene al efecto que la aplicación de las dos referidas normas legales ha generado que, sin autorización previa alguna, se divulguen los datos personales en bases de datos de las cuales se desconocen sus características más básicas: no se sabe quién ni cómo accederá a esos datos, por cuánto tiempo o si serán objeto de tráfico de datos. En tal sentido alega que algunos datos personales consignados en el contrato de trabajo, como el domicilio, cédula de identidad y remuneraciones, son de carácter sensible, sin que puedan ser utilizados para fines estadísticos, de estudios y difusión, ya que ello siempre requiere del consentimiento expreso de su titular, o bien mientras no lo ordene una ley. También afirma que se vulnera el texto constitucional en cuanto éste exige que la protección y tratamiento de los datos se efectúe en la forma y condiciones que determine la ley, mientras que las reglas impugnadas abren el margen para que ello sea regulado a través de la potestad reglamentaria.

Por otra parte, en relación con la libertad de trabajo y su protección, manifiesta que el trabajadora se ve obligada a aceptar que su empleador registre datos personales y sensibles y, de negarse a ello, podría tener consecuencias adversas en sus oportunidades laborales, exponiéndose a que sea desvinculada o sufra represalias, lo cual también podría afectar a personas que estén en búsqueda de trabajo, ya que, según indica, la negativa del registro del futuro trabajador puede conllevar a que no sea considerada para el trabajo (fs. 31).

II. LA LEY N° 21.327 Y LOS PRECEPTOS IMPUGNADOS

TERCERO: Los preceptos impugnados fueron agregados al Código del Trabajo mediante la Ley N° 21.327, de Modernización de la Dirección del Trabajo, con el objeto de incorporar mayor tecnología a los procesos y actuaciones de la Dirección del Trabajo para modernizar sus sistemas de gestión, fiscalización y mediación, entre otros propósitos.

El Mensaje de la referida ley expone que “La real importancia de la Dirección del Trabajo en el mundo del trabajo, radica en ser un organismo articulador de la prevención y solución de controversias entre trabajadores y empleadores, a través de una adecuada fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de ambas partes en el marco de la relación laboral. En este sentido, nuestro Gobierno ha asumido el compromiso de modernizar este Servicio a fin de adecuarlo a los desafíos del mundo



laboral que hoy enfrentamos, por medio de las siguientes medidas: b. Modernización en la gestión de la Dirección del Trabajo. Como se señaló en el cuerpo de este mensaje, este proyecto de ley pretende avanzar sustantivamente en mejorar la gestión de la Dirección del Trabajo y para ello se establecen una serie de mecanismos que introducen el componente tecnológico en sus procesos, tales como, permitir las comunicaciones y notificaciones entre el servicio y sus usuarios a través de correo electrónico; así como impulsar el registro virtual de los nuevos contratos” (HL N° 21.327, p. 5).

CUARTO: En virtud de la finalidad antes descrita, la ley incorporó el artículo 515 del Código del Trabajo, según el cual el empleador debe registrar, dentro de los quince días siguientes a su celebración, los contratos de trabajo que haya celebrado indicando las estipulaciones pactadas en el registro electrónico que lleva la Dirección del Trabajo. Asimismo, el empleador debe registrar la terminación del contrato, informando la fecha de ésta y la causal invocada.

El inciso segundo del mismo artículo expresa que le corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinar los datos y documentación que los empleadores deben mantener obligatoriamente en el sitio electrónico, así como las modalidades y procedimientos mediante los cuales se debe implementar y mantener actualizado el registro. Cumpliendo con tal propósito, el Ministerio aludido dictó el ya citado Decreto N° 37, del 28 de octubre de 2021.

QUINTO: Pues bien, según indica el artículo 3° del Reglamento (DS N° 37 ya citado), es obligatorio para el empleador registrar el contrato de trabajo incluyendo, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) *Lugar y fecha del contrato;*
- b) *Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador. Además, será necesaria la especificación de la cédula de identidad, número de pasaporte o documento de identidad extranjero;*
- c) *Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;*
- d) *Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.*
- e) *Duración y distribución de la jornada de trabajo, o la mención a que en la empresa existen sistemas de trabajo por turno;*
- f) *Plazo del contrato;*
- g) *Demás pactos que acordaren las partes y*
- h) *Lugar de procedencia, en caso de cambio de domicilio de un trabajador contratado.*

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que la ley lo establezca, la Dirección del Trabajo requerirá el registro de información y/o antecedentes adicionales en virtud de las



particularidades del contrato de trabajo que se registra, en conformidad con las normas especiales y demás normativa vigente.

(...)

El Reglamento también se refiere a los deberes que tiene la Dirección del Trabajo y a la forma en que debe resguardar los datos personales que contiene el registro. Así, conforme con lo previsto en el artículo 8, inciso segundo, del Reglamento: “La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2° de la referida ley”.

La misma norma agrega en su inciso tercero que “La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

Luego, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9° del mismo DS, la Dirección del Trabajo “deberá implementar las medidas de seguridad necesarias para resguardar la privacidad de los datos, especialmente en lo que dice relación con uso de servidores, almacenamiento, respaldo de bases de datos y comunicaciones”.

SEXTO: Finalmente, conviene tener presente que, en ejercicio de sus atribuciones legales, la Dirección del Trabajo dictó la Orden de Servicio N° 3, del 27 de abril de 2022, mediante la cual se establecen definiciones, se regula el funcionamiento y se asigna responsabilidad sobre el Registro Electrónico Laboral.

Es preciso resaltar que en dicho documento la DT dedica un acápite especial a la descripción técnica y administración de datos del Registro Electrónico Laboral para los efectos de protegerlos.

III. LA PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y DE LOS DATOS PERSONALES

SÉPTIMO: El primer vicio constitucional invocado por la requirente se relaciona con el derecho garantizado en el numeral 4° del artículo 19 de la Constitución, que asegura a todas las personas: “El respeto y protección a la vida



privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley”.

Según ha expresado esta Magistratura, el derecho a la vida privada “comprende un ámbito de no intromisión en un aspecto reservado de la vida personal, que cierra el paso a las indagaciones de otros, sean agentes estatales o privados” (STC, Rol N° 1894/2011); sosteniendo además que “la privacidad, en los variados rubros descritos, integra los derechos personalísimos o del patrimonio moral de cada individuo, los cuales emanan de la dignidad personal, como se ha dicho, y son, por su cualidad de íntimos de cada sujeto, los más cercanos o próximos a esta característica, única y distintiva, del ser humano. Por tal razón, ellos merecen reconocimiento y protección excepcionalmente categóricos tanto por la ley como por los actos de autoridad y las conductas de particulares o las estipulaciones celebradas entre éstos” (STC 389, c. 20°) y que “el respeto y protección de la dignidad y de los derechos a la privacidad de la vida y de las comunicaciones, son base esencial del desarrollo libre de la personalidad de cada sujeto, así como de su manifestación en la comunidad a través de los grupos intermedios autónomos con que se estructura la sociedad” (c. 21°). Asimismo, ha enfatizado que “la privacidad, en sus variados rubros, por integrar los derechos personalísimos o del patrimonio moral de cada individuo, merece reconocimiento y protección excepcionalmente categóricos tanto por la ley como también por los actos de autoridad y las conductas de particulares o las estipulaciones celebradas entre éstos (STC 521, c. 20°).

A lo anterior se ha añadido que “el derecho al respeto a la vida privada y a la protección de las comunicaciones de la misma naturaleza no tiene, como es evidente, carácter absoluto, encontrándose el legislador habilitado para regular su ejercicio, sujetándose, eso sí, a lo que dispone la propia Carta Fundamental, que le impide, al hacer uso de sus atribuciones, afectar el derecho en su esencia, imponerle condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio o privarlo de la tutela jurídica que le es debida” (STC 433, c. 28°); que “se permiten limitaciones al derecho a la privacidad en vista de la necesidad de proteger un bien jurídico superior”; de modo tal que “en vista de una finalidad fundada y razonable, el ordenamiento jurídico chileno contempla la posibilidad de que el derecho a la privacidad esté afecto a limitaciones legales” (STC 1683, cc. 40° y 41°); lo anterior, aun cuando “este Tribunal ha establecido que, dada la protección excepcionalmente categórica que tiene la vida privada (STC 389/2003 y 521/2006) y el que no sea un derecho absoluto (STC 1683/2010, 1800/2011), la regulación del mismo, que lo someta a limitaciones, exige pautas objetivas y sujetas a control que permitan su afectación (STC 389/2003, 433/2005). De ahí que haya rechazado, y considerado inconstitucionales, habilitaciones irrestrictas (STC 389/2003) o sin parámetros objetivos y precisos (STC 1894/2011), facultades absolutamente discrecionales (STC 198/95), potestades que no sean estrictamente indispensables (STC 1365/2009). Sólo ha aceptado restricciones si se afecta el derecho en forma precisa y determinada, la víctima no padezca detrimentos excesivos, y siempre que coadyuve



a cumplir objetivos del legislador (STC 1365/2009). Así, ha considerado como objetivo legítimo que afecte la vida privada la indemnidad sexual de los menores (STC 1683/2010), la investigación criminal (STC 1939/2011), las remuneraciones de altos gerentes de empresas públicas (STC 1800/2011)” (STC Rol 1990, c. 35°).

OCTAVO: Pues bien, en cuanto específicamente a las alegaciones de la acción que da origen a estos autos constitucionales, la protección de los datos personales que reclama la requirente como afectada se encuentra expresamente asegurada en el mismo numeral 4 del art. 19 de la Carta Fundamental de acuerdo con el texto que le dio la ley de reforma constitucional N° 21.096, de 16 de junio de 2018. Tales datos se refieren a cualquier información que, por sí misma o en conjunto con otras, permita identificar a una persona.

Ya este Tribunal Constitucional había reconocido que la Carta Fundamental contenía una garantía implícita de protección de datos personales. Así, sostuvo “Que la protección de la vida privada de las personas guarda una estrecha relación con la protección de los datos personales, configurando lo que la doctrina llama derecho a la autodeterminación informativa” (STC Rol N° 1800, c. 25°).

Si bien se trata de una garantía fundamental autónoma, al encontrarse vinculada con el respeto y protección de la vida privada y habiendo reconocida en el mismo art. 19 N° 4 que lo asegura, su afectación puede ser amparada a través de la acción de protección establecida en el art. 20 de la Carta Fundamental.

NOVENO: La protección de los datos personales es consecuencia del creciente desarrollo de las tecnologías de la información y, en particular, del procesamiento automatizado de los datos de las personas, el que creciente y constantemente se aplica en la adopción de decisiones respecto de los individuos, poniendo en riesgo o vulnerando derechamente la privacidad de las personas. Resulta que antes de su consagración a nivel legal o constitucional si alguien, prácticamente imposible de identificar, recogía datos de múltiples fuentes, los analizaba y a partir de ellos creía saber algo acerca de una determinada persona, para luego tomar decisiones a su respecto en base a lo anterior, muchas veces limitaba o derechamente desconocía derechos, afectando los proyectos de vida de las personas afectadas, sin siquiera se pudiera saber qué información se tenía respecto de ellas y, menos todavía, quién o quiénes habían tomado la decisión para poder dirigirse contra el responsable. Todo ello sucedía dada la relativa invisibilidad del fenómeno.

Lo recién expuesto fue cambiando en la medida que la protección de los datos personales resultó un imperativo que fue emergiendo, primero en el derecho comparado y luego en nuestro país, como una forma de establecer el imperio del derecho en un ámbito desregulado.

Su origen se encuentra en el reconocimiento a “*the right of privacy*”, que constituyó una especie de escudo o límite a la intromisión en la esfera de vida de las personas que comenzó a reconocerse a finales del siglo XIX en Estados Unidos para enfrentar la capacidad invasiva que tienen los periódicos y la prensa en general. Tal



garantía fue ampliando sucesivamente sus contornos por la vía jurisprudencial, adecuándose a las nuevas necesidades sociales, políticas y económicas, hasta incluir la información de las personas manejada a través de sistemas automatizados, reconociendo la propiedad de la persona sobre la información que le concierne, además de muchas otras extensiones relacionadas con su autodeterminación, tales como el derecho al inédito de la obra propia, el derecho a no ser denostado, entre otros.

Mientras tanto en Europa el desarrollo de esta garantía si bien inicialmente se concebía como una proyección del derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen, fue derivando luego considerarla como un elemento del derecho a la “vida privada”, tal como fue consagrado en tratados internacionales. El primer instrumento internacional sobre la materia es el Convenio N° 108, del Consejo de Europa, para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal, de 28 de enero de 1981, que reconoce expresamente “que es deseable ampliar la protección de los derechos y de las libertades fundamentales de cada uno, concretamente el derecho al respeto de la vida privada, teniendo en cuenta la intensificación de la circulación a través de las fronteras de los datos de carácter personal que son objeto de tratamientos automatizados”.

Diversas constituciones europeas contemplan el derecho a la protección de los datos personales, como sucede con la española, la cual llama a la ley a limitar “el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno uso de sus derechos” (apartado cuarto del art. 18), mandato que que ha sido interpretado como un llamado a la limitación del tratamiento de datos, el cual constituye un derecho en sí mismo, autónomo, consistente en “la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y la libertad provenientes del uso ilegítimo de datos mecanizados (STC 254/1993).

De este modo se busca proteger la denominada “autodeterminación informativa”, es decir, “la libertad del individuo frente a los abusos y presiones a que puede verse sometido como consecuencia del tratamiento automatizado de datos” (Diez Picazo, Luis María (2013), *Sistema de Derechos Fundamentales*, Ed. Thomson Reuters, 4° ed., p. 308) cuyo fundamento se encuentra en lo que dice Ana Isabel Herrán Ortiz: “la definición de los ámbitos de la reserva de la persona y el control de los mismos constituye una manifestación del derecho a la libertad individual, cada persona ha de decidir la medida en la que desea ser dejado en paz y mantener en su esfera privada datos personales” (“El derecho a la protección de datos personales en la sociedad de la información”, en Cuadernos Deusto de Derechos Humanos, N° 26, 2003, p. 9).

DÉCIMO: Recogiendo la idea de que la protección de los datos personales corresponde a una de las esferas del derecho al respeto y protección de la vida privada consagrada en el art. 19 N° 4, el constituyente derivado de 2018 fundó la disposición que incorporó al referido precepto de la Carta, en “la ausencia de una institucionalidad específica e independiente que sirva para cautelar efectivamente los derechos asociados al tratamiento de datos que han significado graves cuestionamientos a personas jurídicas de derecho público y privado por parte de la sociedad civil, el mundo académico y el periodismo de investigación” (Moción de la



Ley N° 21.096, HL p. 3), por lo que propuso “consagrar constitucionalmente el derecho a la protección de los datos personales, y el derecho a la autodeterminación informativa, esto es, la facultad de las personas a controlar sus datos personales” (HL N° 21.096, p. 6).

En el Segundo Informe de la Comisión de Constitución, el Senador Harboe presentó una indicación en el sentido de delegar a la ley el tratamiento de los datos personales. Al efecto, explicó que “la redacción propuesta (...) utiliza términos que son habituales en el derecho comparado. En ella se precisa que el tratamiento y circulación de los datos personales se deberá realizar en las condiciones que la ley determine” (HL N° 21.096, p. 44). De este modo la Carta Fundamental confía en primer lugar al legislador la protección de los datos personales, al disponer la regla constitucional, en su segunda oración: “El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley”.

DÉCIMO PRIMERO: Como indicó esta Magistratura en sus sentencias roles Nos. 9511, 9557 y 9666, “el constituyente le encarga al legislador una protección de los datos personales sin constitucionalizar la ley preexistente a la reforma constitucional” (c. 90°), ya que no puede olvidarse que el cuerpo normativo que especialmente regula la materia es la ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada, de 28 de agosto de 1999, encontrándose éste vigente al momento de dictarse la reforma constitucional y que ha sido modificado por las leyes Nos. 19.812, de 13 de junio de 2002; 20.463, de 25 de octubre de 2010; 20.521, de 23 de julio de 2011; 20.575, de 17 de febrero de 2012 y 21.214, de 28 de febrero de 2020.

La referida ley se orienta a establecer, por una parte, disposiciones que regulan la utilización o tratamiento de los datos de carácter personal que se encuentren en registros o bancos de datos manejados por organismos públicos o privados y, por otra parte, normas que buscan proteger a las personas respecto del uso de su información personal, reconociendo a los titulares de los datos personales el derecho de acceso, de modificación o rectificación, de cancelación o eliminación, de bloqueo, de comunicación y oposición a su tratamiento.

DÉCIMO SEGUNDO: La importancia que tiene la recién citada ley 19.682 se pone de relieve si se tiene presente que otros cuerpos legales se remiten a ella en el resguardo de los datos personales que deben tratar o mantener a su cargo.

De entre esa legislación destaca la ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, por cuanto una de las atribuciones que se confían al Consejo para la Transparencia que ella establece es la de “Velar por el adecuado cumplimiento de la ley N° 19.628, de protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado” (art. 33 letra m), disponiendo además, entre otras reglas, al reglamentar la Transparencia Activa, que los órganos del Estado no pueden publicitar los denominados “datos sensibles” (art. 7 letra i), que son una categoría dentro de los datos personales que se caracterizan por requerir de una mayor protección y que aluden 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” (art. 2 letra g) de la ley N° 19.628). Regulado por tales reglas el Consejo de la Transparencia puede responder adecuadamente los amparos que digan relación con solicitudes de acceso a la información de datos personales que se encuentren en manos de entes públicos. Como sostuvo el presidente de tal Consejo al ser invitado a exponer en la Comisión del Senado cuando se discutía el proyecto de reforma constitucional, “la protección de datos implica ejercer un cierto derecho a la información, que el Consejo ha reconocido en carácter cautelar, lo que ha devenido en una especie de habeas data impropio, ya que tal acción no está expresamente señalada en la ley, pero se puede desprender del tenor literal de la letra m) del artículo 33, que encarga al Consejo velar por el adecuado cumplimiento de la ley N° 19.628” (HL N° 21.096, p. 13).

Por otra parte, tiene importancia también el establecimiento por el legislador del principio de finalidad en el tratamiento de los datos personales mediante la ley N° 20.575, conforme al cual el tratamiento de los datos personales de carácter económico, financiero, bancario o comercial a que se refiere el Título III de la ley 19.628 tiene por finalidad “exclusivamente la evaluación de riesgo comercial y para el proceso de crédito” (art. 1°).

IV. LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS EN EL REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL

DÉCIMO TERCERO: Pues bien, entrando ahora a analizar los reproches que formula el requerimiento de autos en relación a la presunta vulneración a derecho al respeto y protección de la vida privada por encontrarse el empleador obligado a registrar el contrato de trabajo sin que pueda elegir con quién y cómo comparte antecedentes y datos privados y personales, llama la atención, en primer lugar, que una de las normas del Código del Trabajo impugnada -al igual que otras leyes- se remite asimismo a la protección que brinda a los datos personales la referida ley N° 19.628.

En efecto, conforme al art. 9 bis impugnado, el empleador debe registrar los contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo; la información registrada se usará para el ejercicio de las facultades legales que son propias de la autoridad, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos, pudiendo además ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo. No obstante lo anterior, la propia disposición legal indica que el uso de tal información debe cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 19.628, sobre protección a la vida privada.



DÉCIMO CUARTO: Ahora bien, según establece la Ley N° 19.628, el responsable de un registro o banco de datos puede ser tanto una persona natural o jurídica privada como un organismo público.

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española “registro”, en la acepción pertinente, es “documento donde se relacionan ciertos acontecimientos o cosas; especialmente aquellos que deben constar permanentemente de forma oficial”, “dato que se anota en un registro o documento”, en relación a los registros de datos que se encuentran a cargo de organismos públicos se ha expresado que *“Es un hecho cierto que el Estado es quien tiene la mayor cantidad de registros de datos, son la propia naturaleza y finalidad de sus órganos los elementos que determinan que sean estos entes los que con mayor facilidad puedan recoger antecedentes relativos a las personas y por ende mantenerlos en archivos y registros, las más de las veces, además, unido al condicionante fundamental que significa el hecho de que para ejercer determinadas actividades deba en forma previa sindicarse y anotarse a la persona en Registros que lleva e impone la misma autoridad”* (Mendoza Zúñiga, Ramiro, (2001), “Régimen de los bancos de datos de organismos públicos. Una aproximación del derecho administrativo a la ley sobre protección de la vida privada”, en Wahl, J., (editor), Tratamiento de datos personales y protección de la vida privada, Cuadernos de Extensión Jurídica 5, Ediciones Universidad de los Andes, p. 137-138).

En este punto debe aclararse que con la expresión “registro público” no se quiere expresar que cualquier persona pueda tener acceso a todos los datos personales que en él se consignen, porque en este caso la palabra “público” no se emplea en la acepción que le da el Diccionario de algo “que es sabido o conocido por mucha gente” o “que está a disposición de cualquier ciudadano”, sino que ese término se identifica con la calidad del órgano que los mantiene, es decir, como aquello “que pertenece al Estado o a su administración o se relaciona con ellos”.

DÉCIMO QUINTO: El legislador ha creado diversos registros nacionales, tales como el Registro Civil e Identificación, Conservatorio de Bienes Raíces, de Discapacidad, de Prestadores de Salud, de Martilleros, de Conductores de Vehículos, el Pesquero Industrial, el de la Ley de Pesca, , etc. Ellos dan fe de los datos que en ellos se consignan buscando con ello demostrar la identidad, acreditar ciertos hechos y actos significativos en las vidas de las personas; mantener la historia de la propiedad inmueble y publicitar los gravámenes que le afecten; mejorar la eficacia de la actividad administrativa y el debido cumplimiento de la ley; determinar quienes están autorizados para ejecutar determinadas actividades o quienes se hallan en una situación que merece especial protección, etc.

La conveniencia, por lo tanto, de la existencia de los registros administrados por organismos públicos se encuentra tanto en la naturaleza como en las funciones del respectivo órgano. En efecto, *“La existencia de un registro público se justifica por la existencia de cierta información que, referida a la persona, es manejada porque así lo implica la naturaleza del órgano del Estado que la tenga, o bien porque es de utilidad para el cumplimiento de los fines o funciones de dicho órgano, el que dentro de su competencia atesora estos datos”*



(Mendoza Zúñiga, Ramiro (2001), ob. cit., p. 144). Y si bien el almacenamiento de datos en registros de carácter digital a cargo de órganos públicos supone un cierto riesgo para el respeto de ciertas garantías constitucionales, ello *“no puede hacernos perder de vista el potencial que tiene la innovación tecnológica para mejorar la actividad administrativa”* (Osorio, Cristóbal (2020), *Derecho Administrativo*, tomo II, Ed. DER, p. 29).

DÉCIMO SEXTO: Pues bien, en materia laboral no es una novedad la obligación de registrar los contratos. Es del caso recordar al efecto que la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, incorporó el artículo 157 bis al Código del Trabajo, que contempla la obligación del empleador de registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos.

DÉCIMO SÉPTIMO: En línea con el objetivo que cumplen los registros públicos, no puede olvidarse que el artículo 505 del Código del Trabajo establece que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral corresponde a la Dirección del Trabajo. En tal sentido, la obligación de registrar los contratos de trabajo a que aluden las reglas impugnadas, por una parte, no altera la naturaleza consensual del contrato de trabajo y, por otra, su finalidad es la mejor fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo (Chávez, E., (2021), *Derecho del Trabajo. Derecho individual del trabajo, colectivo y jurisdicción laboral*, Tofulex Ediciones Jurídicas, p. 92).

DÉCIMO OCTAVO: Ahora bien, teniendo presente que el artículo 9° bis impugnado por la requirente establece expresamente que, al utilizar la información consignada en el respectivo Registro, la Dirección del Trabajo debe cumplir lo dispuesto en la ley sobre protección privada, para un acabado análisis del conflicto constitucional se hace necesario hacer un somero estudio de dicha ley.

Como ya se expresó la Ley N° 19.628 alude a los registros -tal como el Registro Electrónico Laboral- como sinónimo de “banco de datos”, definiendo este concepto como “el conjunto organizado de datos de carácter personal, sea automatizado o no y cualquiera sea la forma o modalidad de su creación u organización, que permita relacionar los datos entre sí, así como realizar todo tipo de tratamiento de datos” (artículo 2°, letra m) y describe el “tratamiento de datos” como “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” (artículo 2°, letra o).

Al tratarse entonces de una base de datos, el Registro Electrónico Laboral se rige no sólo por los principios y reglas que establece la Ley N° 19.628, sino además por el Decreto N° 779, del M. de Justicia, de 11 de noviembre de 2000, que Aprueba el Reglamento del Registro de Bancos de Datos Personales a cargo de Organismos Públicos.



DÉCIMO NOVENO: Por otra parte, respecto a los derechos de los titulares de los datos que aseguran los artículos 12 y siguientes de la Ley N° 19.628, se pueden señalar los siguientes:

a.- *Derecho a acceder a sus propios datos.* Toda persona tiene derecho a exigir información sobre los datos relativos a su persona, su procedencia y destinatario, el propósito del almacenamiento y la individualización de las personas u organismos a los cuales sus datos son transmitidos regularmente.

b.- *Derecho de cancelación o eliminación.* Toda persona tiene derecho a exigir que se eliminen aquellos datos cuyo almacenamiento carece de fundamento legal o se encuentran caducos, salvo que concurra alguna excepción legal, como es el caso de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N°19.628.

c.- *Derecho al bloqueo de datos.* Toda persona tiene derecho a exigir la suspensión temporal de cualquier operación de tratamiento de los datos almacenados, cuando el titular ha proporcionado voluntariamente sus datos personales o ellos se usen para comunicaciones informativas y no desee continuar figurando en el registro respectivo de modo temporal o definitivo. También procede cuando la exactitud de los datos personales no pueda ser establecida o cuya vigencia sea dudosa y respecto a los cuales no corresponda la cancelación.

No obstante lo anterior, los derechos de los titulares están sujetos a limitaciones, pues no puede solicitarse información, modificación, cancelación o bloqueo de datos personales cuando ello impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones fiscalizadoras del organismo público requerido, o afecte la reserva o secreto establecidos en disposiciones legales o reglamentarias, la seguridad de la Nación o el interés nacional. Tampoco podrá pedirse la modificación, cancelación o bloqueo de datos personales almacenados por mandato legal, fuera de los casos contemplados en la ley respectiva (artículo 15 Ley N° 19.628).

Consecuentemente, según ha manifestado esta Judicatura Constitucional, “se encuentran fuera del ámbito protegido de la vida privada aquellos datos o aspectos que acarrear repercusiones para la ordenación de la vida social y pueden afectar derechos de terceros e intereses legítimos de la comunidad. Por eso la Ley de Protección de Datos Personales prescribe que éstos pueden ser recolectados, almacenados y difundidos por terceros cuando una ley lo autorice, lo que ocurre en diversos y múltiples ámbitos de nuestro ordenamiento jurídico, o previa aquiescencia de su titular. La sociedad actual no podría funcionar sin el tratamiento legal de los datos personales, que se ve facilitado por la aplicación de la informática” (STC Rol 1800, c.27°), para agregar “Que el legislador, cuando ha señalado ámbitos esenciales de la esfera privada que se encuentran especialmente protegidos, ha definido la información relativa a los mismos como datos sensibles, que, conforme a la Ley de Protección de la Vida Privada, son *aquellos datos personales que se refieren a características físicas o morales de las personas o a los hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y las opiniones políticas, las*



creencias y las convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual (artículo 2º, letra g), Ley N° 19.628). Así, aquellas informaciones -según la ley- forman parte del núcleo esencial de la intimidad y su resguardo debe ser mayor. Una intromisión en ese ámbito, si no está bien regulada por la ley, puede lesionar la libertad del individuo en cualquiera de sus ámbitos: libertad de pensamiento, de expresión, ambulatoria, de asociación, etc. Pero incluso en esa esfera particularmente delicada, la ley puede autorizar un conocimiento parcial o completo de ciertos datos, como ocurre por ejemplo cuando está en juego la salud pública o en procesos de investigación o juzgamiento de delitos, en el marco de un justo y racional procedimiento” (misma sentencia, c. 28º).

VIGÉSIMO: En cuanto al tratamiento de los datos personales realizado por un organismo público, como lo es la Dirección del Trabajo, el artículo 20 de la Ley estatuye que este “sólo podrá efectuarse respecto de las materias de su competencia y con sujeción a las reglas precedentes. En esas condiciones, no necesitará el consentimiento del titular”.

Lo anterior no obsta a que, conforme al artículo 11 de la misma ley, los organismos de la Administración del Estado deberán adoptar todas las medidas, tanto organizativas como técnicas, para resguardar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos contenidos en sus registros con la finalidad de evitar la alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado de los mismos. En ese sentido, los órganos de la Administración del Estado, a fin de dar cumplimiento a lo anterior, deben aplicar medidas de seguridad, técnicas y organizativas que garanticen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información (Artículo 4.4 Resolución N° 304, que aprueba el texto actualizado y refundido de las recomendaciones del Consejo para la Transparencia sobre Protección de Datos Personales por parte de los órganos de la administración del estado).

Finalmente, de conformidad con el artículo 21 de la Ley 19.628, “Los organismos públicos que sometan a tratamiento datos personales relativos a condenas por delitos, infracciones administrativas o faltas disciplinarias, no podrán comunicarlos una vez prescrita la acción penal o administrativa, o cumplida o prescrita la sanción o la pena” y de acuerdo con el artículo 23 de la ley, el organismo público responsable del banco de datos personales deberá indemnizar el daño patrimonial y moral que causare por el tratamiento indebido de los datos, sin perjuicio de proceder a eliminar, modificar o bloquearlos de acuerdo a lo requerido por el titular o, en su caso, lo ordenado por el tribunal.

VIGÉSIMO PRIMERO: A mayor abundamiento, no podemos omitir que durante la tramitación de la Ley se discutió sobre la posible vulneración del derecho a la privacidad que pudiera originarse por la aplicación de estas normas. En efecto, cuando se presentó la indicación para incorporar el artículo 9º bis al Código del Trabajo, el Senador Galilea hizo presente la necesidad de cautelar el derecho a la privacidad respecto de las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo. Al



respecto, la entonces Directora del Trabajo, explicó que *“que el texto aprobado en primer trámite constitucional contempla, en las respectivas disposiciones, el deber de resguardo de la información. Al efecto, dispone que la Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2 de la referida ley. Asimismo, propone que la Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (HL N° 21.327, p. 184).*

VIGÉSIMO SEGUNDO: En síntesis, tanto desde un punto de vista abstracto como en relación con el caso concreto, conforme exige el análisis de la acción constitucional de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, no se advierte la vulneración a la protección a la vida privada que alega la requirente, desde que la norma busca agilizar la fiscalización y otras funciones que realiza la Dirección del Trabajo resguardando los derechos de los trabajadores.

Las limitaciones que impone la propia normativa impugnada, al remitirse a la Ley N° 19.628, no permiten avizorar una afectación de los derechos fundamentales invocados por la requirente, pues se establecen diversos derechos para los titulares de información, obligaciones para los organismos que se encargan de los registros junto a un catálogo de infracciones y sanciones, lo que llevan a descartar una posible infracción de los derechos teóricamente infringidos.

V. LIBERTAD DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN

VIGÉSIMO TERCERO: En cuanto a la supuesta infracción al artículo 19, N° 16, de la Constitución, que resguarda la libertad del trabajo y su protección, la requirente sostiene que si un trabajador se niega al registro de sus datos se ve expuesto a que sufra eventuales represalias por parte del empleador.

VIGÉSIMO CUARTO: En primer lugar, cabe indicar que el reproche no se condice con la naturaleza concreta de la acción de inaplicabilidad. En efecto, se trata de un reproche hipotético y abstracto, pues de los antecedentes acompañados a esta Magistratura no se avizora una circunstancia que haya originado una situación como la descrita. Es más, el propio empleador se hizo parte en estos autos constitucionales



y en sus alegatos argumentó solicitando acoger el requerimiento de inaplicabilidad, coincidiendo con la posición jurisdiccional de la requirente.

En segundo lugar, en caso de que un trabajador vea vulnerado sus derechos fundamentales por actuaciones ilegales o arbitrarias de su empleador, el legislador prevé distintas acciones para que sean resguardadas, tales como la acción de tutela de derechos fundamentales o la acción de protección.

Por lo expuesto, y considerando que los preceptos impugnados tienen por objeto mejorar la capacidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo, lo que propende precisamente a una mayor protección de los derechos de los trabajadores, no se advierte que se vulneren los derechos de la requirente.

VI. DEFECTOS FORMALES DEL REQUERIMIENTO

VIGÉSIMO QUINTO: Finalmente, al examinar los cuestionamientos formulados, esta sentencia ya ha manifestado la debilidad que estos presentan, lo cual es consecuencia de que el requerimiento adolece de una serie de defectos de carácter formal, como se explicará a continuación.

VIGÉSIMO SEXTO: Lo anterior se pone de relieve en diversos pasajes del requerimiento, como por ejemplo, cuando indica que *“el Decreto Supremo N° 37, en su artículo 3 literal A, innova en relación a lo establecido por el artículo 9 bis, pues éste último establece la obligación de que se indiquen las estipulaciones pactadas, mientras que el primero señala que deben registrarse, por lo menos 8 categorías de datos, desarrollar su contenido y comunicar datos personales, obligando al empleador informar todo el contenido del contrato de trabajo, vulnerando de esta forma la obligación del empleador sobre confidencialidad y en consecuencia, el derecho a la privacidad de los trabajadores”* (fs. 10); o al señalar que *“la norma del Decreto Supremo implica que el empleador debe entregar una amplia gama de datos confidenciales y privados de los trabajadores referentes a las estipulaciones contractuales, apartándose de la exigencia legal del artículo 9 bis del Código del Trabajo de simplemente indicarlas.”* (fs. 11) o al decir que *“el aludido Reglamento hace un tratamiento de datos personales alejado de la forma y condiciones determinadas en la Ley, infringiendo derechos constitucionales de carácter indubitados”* (fs. 25).

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Teniendo presente lo anterior resulta que, en definitiva, el actor pareciera perseguir que este Tribunal efectúe un examen de legalidad de un acto administrativo, ya que cuestiona la forma o modalidad en que determinadas autoridades han procedido en el cumplimiento de sus potestades, lo cual no es competencia de este Magistratura decidir (STC 1244, c. 20°). En efecto, no es propio de la acción de inaplicabilidad determinar si –en su caso– la actuación administrativa se ajusta o no a la ley, lo que ciertamente es propio de una acción de lato conocimiento cuya resolución corresponde a los tribunales ordinarios, al tenor de lo preceptuado en los artículos 6° y 7° CPR. (STC 523, c. 7°).



Recordemos que la ley se remite al reglamento de ejecución para que complemente su contenido básico, pero al mismo tiempo limitándolo, señalando, por una parte, que la información debe ser utilizada para el ejercicio de las facultades de la DT o bien para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo y, por otra parte, estableciendo que el uso de la información es sin perjuicio de la Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

Lo realmente impugnado por la requirente es la eventual contradicción entre el reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 37, dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y las normas impugnadas. En tal sentido, el control se encuentra fuera del ámbito de la acción deducida pues “el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad tiene por objeto examinar si la aplicación de un precepto legal en una gestión pendiente ante un tribunal ordinario o especial resulta contraria a la constitución. En consecuencia, se trata de una acción dirigida en contra de normas precisas de jerarquía legal contenidas en una gestión jurisdiccional y que puedan resultar derecho aplicable en ella (STC 1194, c. 5°).

VIGÉSIMO OCTAVO: Por otra parte, el requerimiento se funda en una afectación hipotética de sus derechos, pues se refiere a eventuales “posteriores conflictos judiciales” (fs. 30) indicando que “si un trabajador se niega rotundamente al registro de sus datos personales y sensibles, se ve expuesto a que el empleador lo desvincule o sufra represalias” (fs. 31).

Los reproches que se formulan por la actora se fundan, por lo tanto, en un agravio no verificado, ante eventuales represalias de su empleador, suscitadas en la negativa del trabajador de cumplir con una obligación legal, no siendo resorte de esta Magistratura adelantarse a un escenario de tales características, dado que lo que ha de resolverse en esta sede implica centrarse sólo en la gestión judicial pendiente y su estado procesal.

VIGÉSIMO NOVENO: Si la obligación de registro electrónico de los contratos de trabajo que contemplan los preceptos legales impugnados -como argumenta el Consejo de Defensa del Estado- tiene una finalidad que es previsible para los titulares (uso para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo), persigue un fin constitucionalmente legítimo (facultades legales propias de la Dirección del Trabajo), es adoptada por la autoridad competente en la materia (Dirección del Trabajo) y su aplicación se encuentra motivada y ajustada al principio de razonabilidad y proporcionalidad (fojas 236), este Tribunal, acogiendo dichos argumentos y los que ha desarrollado pormenorizadamente en esta sentencia, no le cabe más que rechazar el requerimiento de autos, más aún teniendo presente que, como ya se explicó, los reproches que este plantea son de carácter meramente abstracto, sin que la requirente haya argumentado cómo su aplicación en la gestión pendiente produce una vulneración a los derechos constitucionales que invoca.



Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, y en las demás disposiciones citadas y pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

- 1) QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1, EN TODAS SUS PARTES.**
- 2) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

Redactó la sentencia la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

RoI N° 13.106-22 INA.

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señor Cristian Omar Letelier Aguilar, señor Nelson Roberto Pozo Silva, señor José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, señor Rodrigo Patricio Pica Flores, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz y Suplente de Ministro señor Manuel Antonio Nuñez Poblete.

Autoriza la Secretaria del Tribunal Constitucional, señora María Angélica Barriga Meza.



D4354F3D-D767-4129-AD59-F1A485C4EEB7

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.