



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
SE (1138) 2020  
E34462 (1222) 2020

DICTAMEN 2900 / 028

**ACTUACIÓN:**

Fija doctrina.

**MATERIA:**

Aplicación móvil. Síntomas de Covid-19.

**RESUMEN:**

La utilización de la aplicación móvil denominada "2BleClick para COVID-19", en el contexto de la relación laboral, se ajustará a Derecho en la medida que se cumplan las condiciones expuestas en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Pase N°1186 de 26.10.2020, de Directora del Trabajo.
- 2) Pase N°58 de 22.09.2020 de Subdirectora del Trabajo.
- 3) Instrucciones de 28.08.2020 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Correo electrónico de 30.06.2020 de Sr. Rodolfo Cáceres Rodríguez, en representación de empresa FTSystems S.p.A.
- 5) Presentación de 01.06.2020 de Sr. Rodolfo Cáceres Rodríguez, en representación de empresa FTSystems S.p.A.

**FUENTES:**

Ley N°19.628, artículo 2° letra g), Decreto Supremo N°104 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que declara Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad Pública, en el territorio de Chile.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015

SANTIAGO, 27 OCT 2020

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. RODOLFO CÁCERES RODRÍGUEZ  
EMPRESA FTSYSTEMS S.P.A.  
LINCOYÁN N°334, PISO 4, TORRE LA ARAUCANA  
CONCEPCIÓN  
[rcaceres@ftsystems.cl](mailto:rcaceres@ftsystems.cl)

Mediante la presentación de antecedente 5), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico, a fin de determinar si la utilización de la aplicación para equipos móviles denominada "2BleClick para COVID-19" se ajusta a Derecho.

A mayor abundamiento, agrega en su presentación que la APP busca fomentar el autocuidado de los trabajadores a través de una autoevaluación que se materializa en el "Formulario Electrónico de Síntomas", en el cual los dependientes deben cargar información relacionada con el virus Covid-19.

Señalan, a su vez, que la fórmula propuesta permite eliminar vectores de contagio, tales como lápices y huelleros.

De este modo, la base de datos que se irá alimentando diariamente con la información de los formularios, permitiría, por ejemplo, calificar ciertos síntomas como "posible contagio, sano u otra enfermedad".

Aclarado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. En primer término, cabe señalar que el uso de aplicaciones para dispositivos móviles en el ámbito de la relación laboral, se enmarca dentro del principio de la autonomía de la voluntad por lo que, en la medida que dichas herramientas tecnológicas se ajusten a los criterios señalados en el cuerpo del presente informe, su implementación se encontrará ajustada a Derecho.

2-. Ahora bien, no obstante lo señalado en el número anterior, resulta esencial tener presente que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° letra g), de la Ley N°19.628 Sobre Protección de la Vida Privada, se consideran datos sensibles los siguientes:

*"g) 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."*

Como es dable apreciar del texto transcrito, la información recopilada por la aplicación en examen dará lugar a la formación de una base de datos, la cual debe ajustarse a las condiciones señaladas en el cuerpo legal citado y, especialmente, a su artículo 10, que indica que los datos sensibles no pueden ser objeto de tratamiento, salvo cuando la ley lo autorice, existe consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares.

3-. Por las mismas consideraciones, es del caso indicar que los trabajadores deberán consentir por escrito y de manera expresa en la entrega y tratamiento de dicha información, proceso que deberá respetar a cabalidad el principio de finalidad del tratamiento de datos personales.

En tal contexto, es posible colegir que no existen razones para que el tratamiento de los datos de que se trata incluya su transferencia a terceros ajenos a la relación laboral.

4-. Asimismo, se estima esencial que la utilización del aplicativo consultado de cumplimiento a las condiciones de publicidad señaladas por este Servicio en el Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015, vale decir:

*"1-. Como se indicó, los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica. Los destinatarios de la comunicación electrónica deben*

consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.”

5-. En dicho orden de ideas, debemos mencionar, además, que tratándose en la especie de una herramienta tecnológica implementada por el empleador, su utilización no puede importar costos a los trabajadores, por lo que aquél deberá subvenir todos los gastos que la solución pudiera irrogar, tales como; plan de datos móviles, desgaste de equipos, etc.

6-. Finalmente, siguiendo el análisis de las normas de la citada Ley N°19.628, es necesario destacar que la utilización de la herramienta tecnológica consultada, debe respetar todos los derechos garantizados por la normativa vigente sobre protección de datos personales, especialmente el contemplado en el inciso 4° del artículo 4° relativo al tratamiento de los mismos, cuyo texto reza:

“La autorización puede ser revocada, aunque sin efecto retroactivo, lo que también deberá hacerse por escrito.”

De este modo, el trabajador podrá siempre retractarse pudiendo revocar por escrito la autorización conferida.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,

  
VALERIA JEREZ ARÉVALO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
CHILE

  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
27 OCT 2020  
OFICINA DE PARTES

SMS/LEP/RCG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo