



Oficio N° E2468 / 03-02-2023
El folio ha sido generado electrónicamente.

MAT.: Evacúa pronunciamiento.

ANT.: a) Presentación realizada, con fecha 5 de diciembre de 2022, a través de la Unidad de Atención Integral a Personas del Consejo para la Transparencia; b) Oficio N°E26155, de fecha 14 de diciembre de 2022, del Consejo para la Transparencia; c) Oficio ORD. N°2252, de fecha 28 de diciembre de 2022, de la Dirección de Trabajo.

SANTIAGO,

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

DE: DAVID IBACETA MEDINA
DIRECTOR GENERAL
CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

RESUMEN EJECUTIVO

1. Se presentó ante este Consejo consulta relacionada con la implementación de un sistema de recursos humanos en la Dirección del Trabajo que permitiría, a los que ingresan al mismo mediante uso de sus credenciales, acceder a información sobre el ausentismo de los funcionarios y funcionarias de dicho servicio, incluyendo nombre, causal (evento) y periodo asociado.
2. Con fecha 14 de diciembre de 2022, se despachó Oficio N°E26155, a través del cual este Consejo solicitó a la Dirección del Trabajo información sobre esta consulta, la cual respondió mediante Oficio ORD. N°2252 de 28.12.22.
3. Dada la calidad de funcionarios y funcionarias de quienes se desempeñan en la Dirección del Trabajo, el carácter de información pública de los antecedentes sobre ausentismo, la jurisprudencia administrativa que ha mantenido esta Corporación y el hecho de que la conducta denunciada habría sido ya atendida por dicha Dirección, **esta Corporación estima que no existiría disconformidad entre el actuar desplegado por la Dirección del Trabajo y la normativa vigente.**

1. Mediante presentación del ANT. a), de fecha 5 de diciembre de 2022, se requirió a este Consejo pronunciarse en relación con el funcionamiento de un nuevo sistema de recursos humanos en la Dirección del Trabajo (“DT”), en el cual los funcionarios y funcionarias podrían acceder, vía intranet, no solo a su propia información relativa a permisos y vacaciones, sino que también a la información sobre ausentismo de los demás funcionarios del servicio a lo largo del país. Mediante este sistema, se podría acceder a información “*con nombre y apellido*” sobre el uso de permisos, feriados, permisos administrativos, permisos por matrimonio, permisos por fallecimiento, con o sin goce de remuneraciones, entre otros aspectos.

Por último, se informa que el ingreso a este sistema se realizaría mediante uso de las claves de correo electrónico de los funcionarios, y que todos los funcionarios del servicio tendrían acceso a dicho sistema.

2. Esta Corporación dio traslado y solicitó antecedentes a la DT mediante Oficio N°E26155, de fecha 14 de diciembre de 2022, del Consejo para la Transparencia. En virtud del Oficio, la DT, por intermedio del Oficio ORD. N°2252, de fecha 28 de diciembre de 2022, entregó respuesta informando, en resumen, que el “Sistema de Personal y Remuneraciones del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas”, aprobado por Resolución Exenta N°973 de 6 de agosto de 2021, se enmarca en el proceso de modernización institucional dado por la Ley N°21.327 y que entró en vigor para los



funcionarios a contar del 5 de diciembre de 2022. En cuanto a los datos de los funcionarios de la DT que pueden ser accedidos por quienes ingresan al nuevo sistema, se informó que durante la marcha blanca se pudo acceder a (i) funcionarios con ausentismo durante el mes; (ii) funcionarios de cumpleaños durante el mes; y (iii) onomásticos, agregando que *“Dicho lo anterior, el visualizar las ausencias del mes, fue subsanado en cuanto se alertó a Unidad de Gestión Administrativa (UGA), ocultando dicha información el martes 06 de diciembre de 2022 a las 10:00 am”*.

Por su parte, se indicó que la información a que tiene acceso cada funcionario es aquella relativa a su información personal *“y los funcionarios/as no pueden ver o revisar información personal de otros funcionarios/as”*. Esto, salvo por quienes cuenten con perfiles de jefatura que tienen acceso a visualizar información de los equipos de trabajo que tienen a cargo. Por último, se informó que el acceso a información general en el sistema dice relación con las fechas de nacimiento y las casillas de correo institucional de cada funcionario.

3. Que, de los antecedentes tenidos a la vista, se advierte que la información que habría sido accesible para aquellos que ingresaban al sistema de recursos humanos de la DT, antes de la mentada subsanación, habría correspondido, al menos, a la siguiente:
 - a) Nombre completo del funcionario o funcionaria de la DT.
 - b) Centro de costo, que correspondería al lugar en que se desempeñaría el funcionario o funcionaria.
 - c) Evento, que correspondería a la causa que dio origen al ausentismo, pudiendo ser (i) vacaciones; (ii) permiso administrativo; (iii) permiso administrativo (permiso matrimonio); y (iv) permiso administrativo (por fallecimiento).
 - d) Fecha de inicio y término del ausentismo.
4. En virtud de esta presentación, el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, en ejercicio de las facultades legales de este Consejo, contenidas en el artículo 33, literales a), c), d) y m), de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública (*“Ley de Transparencia”*), de acuerdo con las cuales corresponde a este Consejo fiscalizar el cumplimiento de la ley, promover la transparencia de la función pública, requerir a los órganos de la Administración del Estado que ajusten sus procedimientos a la legislación sobre transparencia y acceso a la información pública, así como velar por el adecuado cumplimiento de la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada por parte de los órganos de la Administración del Estado, acordó en sesión ordinaria N°1.338, de fecha 26 de enero de 2023, informar a Ud. lo siguiente:
5. Que, en primer lugar, cabe señalar que la Ley de Transparencia dispone expresamente en su artículo 5° que, en virtud del principio de transparencia de la función pública *“los*



actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos, los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación, son públicos, salvo las excepciones que establece esta ley y las previstas en otras leyes de quórum calificado”.

Luego, el inciso segundo de dicho artículo agrega que *“es pública la información elaborada con presupuesto público y toda otra información que obre en poder de los órganos de la Administración, cualquiera sea su formato, soporte, fecha de creación, origen, clasificación o procesamiento, a menos que esté sujeta a las excepciones señaladas”.*

6. Que, bajo el precepto transcrito se advierte que la información en poder de la DT, en su calidad de sujeto obligado bajo lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley de Transparencia, es de carácter pública, incluyendo, por tanto, aquella que ha dispuesto para gestionar e implementar su nuevo sistema de recursos humanos denominado “Sistema de Personal y Remuneraciones del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas” y que, conforme los antecedentes tenidos a la vista por esta Corporación, consideraría la información relativa a eventos de ausentismo de los funcionarios y funcionarias de dicha institución pública, sus remuneraciones, fechas de nacimiento, etc.
7. Que, además de ser información pública y susceptible de ser requerida por cualquier persona a partir del ejercicio del derecho de acceso a la información que consagran los artículos 10 y siguientes de la Ley de Transparencia, cabe hacer presente que dicho cuerpo legal dispone, en su artículo 7, un régimen de transparencia activa que obliga a los sujetos obligados a la publicación permanente de ciertos antecedentes de sus funcionarios y funcionarias, tales como *“La planta del personal y el personal a contrata y a honorarios, con las correspondientes remuneraciones”*, según establece su literal d). Esta obligación ha sido luego precisada tanto por el Decreto N°13, de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que establece el Reglamento de la Ley de Transparencia, como por la Instrucción General N°11 sobre Transparencia Activa dictada por el Consejo para la Transparencia. Esto implica la publicación permanente de información sobre los funcionarios y funcionarias, incluyendo la escala de remuneraciones asociada, sus grados y cargos con jornada, calificación, región, asignaciones, horas extraordinarias, vigencia de la relación laboral, entre otros antecedentes.
8. Que, a su turno, este panorama se ve precisado por la jurisprudencia administrativa de esta Corporación, que ha determinado la entrega de antecedentes sobre permisos, registros de asistencia, días de vacaciones y de licencia de los funcionarios y funcionarias en el entendido que se trata de información de naturaleza pública.

Así, cabe destacar que la reciente decisión de amparo C6693-22 del Consejo para la Transparencia señaló que *“atendido al tipo de labores que desempeñan los funcionarios públicos, cabe señalar que estos están sujetos a un nivel de escrutinio de una entidad mayor, que supone un control social más intenso respecto de sus antecedentes profesionales. Luego, y en base*



a la referida premisa, este Consejo ha ordenado la entrega de instrumentos de medición de desempeño, registros de asistencia, antecedentes curriculares, liquidaciones y otros similares, incluyendo el nombre de los mismos”. Similar criterio en las decisiones C672-22, C620-22, C732-22, C3890-22, C203-10, C277-11, C2645-14 y C788-17.

Por último, el Consejo ha señalado en reiteradas ocasiones que, atendido el tipo de función que desempeñan los servidores públicos, “están sujetos a un nivel de escrutinio de una entidad mayor, lo que supone un control social más intenso respecto de sus antecedentes profesionales”. Todo lo cual se relaciona con el hecho de que, conforme los artículos 8° de la Constitución y 3° de la Ley de Transparencia, la función pública debe ejercerse con probidad y transparencia.

9. Que, a mayor abundamiento, los criterios del Consejo además han sido compartidos por los tribunales superiores de justicia, por ejemplo, por la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago que, en sentencia de 23 de marzo de 2021, rechazó el reclamo de ilegalidad Rol N°620-2020 interpuesto por la Universidad de Chile en contra de la decisión de amparo Rol C3724-20, que ordenó la entrega del “listado del personal de la Facultad de Derecho que, desde marzo a la fecha de la solicitud, presentaron ausentismo, indicando el periodo y la causal, pudiendo ser licencia médica, feriado, comisión o permiso sin goce de remuneraciones, previo tarjado de datos personales y sensibles de contexto”.

Decisión ratificada posteriormente por la Corte Suprema con fecha 13 de septiembre de 2021, al rechazar recurso de queja Rol N°22.198-2021 que, además, expresó lo siguiente: “DECIMO: Que, en el ámbito de velar por el principio de probidad en el ejercicio de la función pública, los datos que se refieran al cumplimiento de la jornada laboral de trabajadores que son remunerados con fondos públicos no es en sí un dato que afecte la vida privada (...)”.

10. Que, atendido lo anterior, resulta manifiesto que los antecedentes descritos en este caso y dispuestos en el “Sistema de Personal y Remuneraciones del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas” de la DT son antecedentes directamente relacionados con el ejercicio de la función pública que desempeñan los servidores públicos de dicha entidad, en la medida que la información sobre ausentismos incide precisamente en el cumplimiento de la jornada laboral, ya sea reduciendo aquella o bien, ausentándose de su lugar de trabajo por el cual, además, son remunerados con recursos públicos para el ejercicio de funciones públicas.
11. Que, sin embargo, dado el tenor y alcance limitado de los antecedentes sobre ausentismo que se pudieron acceder en el sistema de recursos humanos de la DT, en los cuales no habrían habido datos personales de carácter sensible de los funcionarios y funcionarias en los términos que establece la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada en su artículo 2°, letra g), es posible concluir que el acceso a los mismos por parte de los mismos funcionarios y funcionarias durante un breve lapso de tiempo como fue informado por la DT, de manera autorizada usando uso de las credenciales dispuestas por el organismo, no hace presumible una afectación con suficiente especificidad y magnitud en la esfera



de la vida privada, intimidad, o protección de datos personales de los funcionarios y funcionarias de dicha institución que haya hecho procedente la configuración de una causal de reserva o secreto a la información pública, o generado una infracción a la citada Ley N°19.628 que, por lo demás, habilita el tratamiento de datos personales sin autorización o consentimiento de los titulares en su artículo 20, que establece “El tratamiento de datos personales por parte de un organismo público 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”.

12. **En consecuencia, atendida la calidad de funcionarios públicos de quienes se desempeñan en la Dirección del Trabajo, el carácter de información pública de los antecedentes sobre ausentismo disponibles en el sistema de recursos humanos implementado por dicha entidad que se relaciona precisamente con el cumplimiento de su función pública, la jurisprudencia administrativa que ha mantenido esta Corporación de manera conteste hasta la fecha y el hecho de que la conducta específica que fue denunciada habría sido atendida por dicha Dirección en un breve espacio de tiempo, se estima que no existiría disconformidad entre el actuar desplegado por la Dirección del Trabajo y la normativa vigente.**
13. Finalmente, sin perjuicio de lo anterior, y conforme fuera informado a esta Corporación, la DT adoptó las medidas necesarias para que la información a que tiene acceso cada funcionario sea aquella relativa a su información personal, salvo por quienes cuenten con perfiles de jefatura que tienen acceso a visualizar información de los equipos de trabajo que tienen a cargo.

Sin otro particular, le saluda atentamente a usted,

DAVID IBACETA MEDINA
Director General
Consejo para la Transparencia

AMM/AGG/CBD

DISTRIBUCIÓN

1. Sr. Pablo Zenteno Muñoz. Director de la Dirección del Trabajo.
2. Dirección General del Consejo para la Transparencia.
3. Dirección Jurídica del Consejo para la Transparencia.
4. Unidad de Normativa y Regulación del Consejo para la Transparencia.
5. Unidad de Análisis de Admisibilidad y SARC del Consejo para la Transparencia
6. Unidad de Análisis de Fondo del Consejo para la Transparencia.
7. Unidad de Análisis y Estrategia Jurídica y Judicial del Consejo para la Transparencia.
8. Unidad de Atención Integral a Personas del Consejo para la Transparencia.
9. Oficina de Partes.
10. Archivo.

