



Oficina Contraloría
Dirección del Trabajo

RESPUESTA A SOLICITUD AL003T0012195

- ANT.:** 1) Solicitud de Información transparencia N° AL003T0012195.
2) Guía orientativa finiquito y Manual del Usuario del Finiquito Laboral Electrónico.
3) Resolución Exenta N° 1198, de 11-11-2022 de la Dirección del Trabajo que deja sin efecto Resolución Exenta N° 1542, de 2003, en los términos que se señala y establece nueva estructura orgánica y funcional de la Oficina de Contraloría.
4) Resolución Exenta N° 1252, de 29-09-2021 de la Dirección del Trabajo, relativo a delegación de firma en solicitudes de acceso Ley N° 20.285.

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO; 28-09-2023

DE : DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**A : [REDACTED]
Dirección: [REDACTED]**

Mediante la presentación indicada en el antecedente 1), esta Dirección del Trabajo ha recibido a través del mecanismo de Acceso a la Información Pública el siguiente requerimiento:

“NECESITO COPIA DE MI ULTIMO FINIQUITO Y CARTA DE RENUNCIA , PARA SER PRESENTADAS EN SALMONES AUSTRAL.” (sic)

Sobre el particular, informo a Ud., que los requerimientos de la información que obra en poder de los órganos de la Administración del Estado deben ser tramitados conforme a las disposiciones de la ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09, en el Diario Oficial, los cuales regulan el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y amparo y las excepciones a la publicidad de la información, todo concordado con las normas contenidas en la ley N°19.268 sobre Protección de la Vida Privada -datos personales y sensibles.

Expuesto lo anterior, es del caso señalar que la **Carta de despido y finiquito son documentos privados y por lo tanto, es información que tiene el carácter de reservada**, en razón de lo dispuesto en los N°s 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia; que preceptúan que se podrá denegar total o parcialmente la información requerida *“1.Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido*

cumplimiento de las funciones del órgano requerido” y “2.Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte los derechos de las personas, particularmente tratándose de su seguridad, su salud, la esfera de su vida privada o derechos de carácter comercial o económico”. Agrega, el numeral 2 del artículo 7° del Reglamento de la ley N° 20.285, que “Se entenderá por tales aquellos que el ordenamiento jurídico atribuye a las personas, en título de derecho y no de simple interés”.

En este sentido, en relación a la materia requerida, corresponde indicar que todo procedimiento de acceso a la información pública ley N° 20.285, debe dar cumplimiento irrestricto a las disposiciones de la ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada -datos personales y sensibles, especialmente lo dispuesto en su artículo 7° el cual previene que *“Las personas que trabajan en el tratamiento de datos personales, tanto en organismos públicos como privados, están obligadas a guardar secreto sobre los mismos, cuando provengan o hayan sido recolectados de fuentes no accesibles al público, como asimismo sobre los demás datos y antecedentes relacionados con el banco de datos, obligación que no cesa por haber terminado sus actividades en ese campo.”*

Lo anterior, cobra relevancia por cuanto los “avisos de despidos”, comprende materias tales como: emisión de finiquito, causales de termino de contrato, montos adeudados y o cobrados, derechos que nacen del término de la relación laboral como las indemnizaciones, situación de cesantía, etc., por lo que su publicidad, afectaría aquellos derechos del trabajador a los que el Servicio está obligado a resguardar, como el derecho a la vida privada y derechos económicos, dañando la esfera de su vida privada.

De esta forma, se configura la causal de reserva establecida en el numeral 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia, la que se encuentra reforzada por lo dispuesto en el artículo 33 letra j) y m) del mismo cuerpo legal, en cuanto se encomienda al Consejo para la Transparencia velar por el adecuado cumplimiento de la ley N° 19.628 por parte de los órganos de la Administración del Estado.

En el mismo orden de ideas, ni aun tarjando datos personales como el nombre del trabajador, fecha o causal podría hacerse entrega de esa información, o informar si existen avisos de despido o finiquitos a nombre de determinada persona mediante la plataforma de acceso a la información pública.

Al tenor de la normativa señalada y la materia requerida, es imperativo tener presente la recomendación del Consejo para la Transparencia, sobre “Protección de Datos Personales por Parte de los Órganos del Estado”, acordado en sesión N° 278 de 31.08.2011 en su N°3, en que al definir el concepto de Tratamiento de Datos, lo explicita 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. Procedimiento que se permite siempre y cuando se respeten los principios que la Ley, destacando el **Principio de confidencialidad o secreto**, transcrito en el párrafo precedente establecido en el artículo 7 de la Ley N°19.628”.

Es así, que, en dicho contexto, divulgar información o documentos privados de las y los trabajadores, que la Dirección del Trabajo conoce exclusivamente con motivo de sus facultades legales de fiscalización, supone necesariamente restar efectividad a las labores que este Servicio pueda desplegar en el cuidado y protección de la información que por disposición legal debe recopilar, resguardar y mantener reserva.

Sumado a lo anterior, y siendo la materia sobre la cual versa esta solicitud “Funciones y actividades propias del órgano”, corresponde a este Servicio

fiscalizador aplicar lo dispuesto en artículo 40 inciso 1º del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija las atribuciones de la Dirección del Trabajo, el cual establece que **“Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones”**. Este artículo 40 importa que el deber de reserva alcanza no sólo a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, sino también al órgano en cuanto tal.

Lo expuesto precedentemente, permitió a este Servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley N° 20.285, incorporar dicho criterio en el listado de los actos catalogados como Reservados, el cual puede ser revisado en el siguiente Banner Institucional

<https://www.portaltransparencia.cl/PortalPdT/pdttta/-/ta/AL003/AIP/ADCSR>

Que, el propio Consejo para la Transparencia, ha considerado que hacer entrega de documentos de carácter personal y reservado, puede traer como consecuencia efectividad a las labores de este Servicio. En efecto la entrega de tales antecedentes podría imposibilitar que tales órganos y servicios cuenten con un insumo inestimable, que les sirva de base para efectuar las fiscalizaciones necesarias destinadas a esclarecer los hechos o irregularidades de que las propias declaraciones puedan dar cuenta y de esta forma, incluso, afectar el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en los términos establecidos en el artículo 21 de la Ley de Transparencia.

Ahora bien, sin perjuicio de lo indicado anteriormente, se le informa la existencia del procedimiento general establecido en el artículo 17º letra a) de la Ley N° 19.880, que Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado, donde **permite a su titular como parte interesada acudir personalmente a las dependencias de este Servicio, en este caso a la Inspección del Trabajo correspondiente a la jurisdicción del lugar donde prestó sus servicios el o la trabajadora, y solicitar copia, si existiera, de la Carta de despido que tenga relación directa como parte interesada.**

El procedimiento establecido en la ley N° 19.880, ya citada, lo reitera el Consejo para la Transparencia en su Instrucción General N° 10 sobre el Procedimiento Administrativo de Acceso a la Información de fecha 28 de octubre de 2011; refiriéndose su numeral 4.3 a la entrega de información de carácter personal, señalando que, cuando la información requerida contenga datos de carácter personal y el peticionario indique ser su titular, sólo procederá la entrega presencial y quien la efectúe deberá verificar que la información sea retirada por quien efectivamente tenga dicha calidad o por su apoderado, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 19.880. Es por ello, que tratándose de una materia reservada solo resulta posible informar o entregar lo solicitado a quien realizó la denuncia, constancia o reclamo, en forma presencial previa identificación de la persona que retira la información para lo cual deberá acudir personalmente a la Inspección del Trabajo que corresponda y requerir su información.

En consecuencia, este Servicio, se encuentra impedido legalmente para entregar la información solicitada por medio de la Ley de Transparencia, por estimar que de divulgarse el contenido de lo solicitado, podría afectarse no sólo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a la Dirección del Trabajo, sino que también el derecho a la privacidad de los trabajadores/ras, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, y demás normas ya citadas, **reiterando en este mismo acto el procedimiento que debe seguir para requerir la información en virtud de la Ley N° 19.880.**

No obstante lo señalado, y como una buena práctica, se le adjunta a la presente respuesta guía orientativa referida a finiquito y Manual del Usuario del Finiquito Laboral Electrónico.

Finalmente, de no encontrarse conforme con la respuesta precedente, Ud. podrá interponer Amparo a su derecho de acceso a la información ante el Consejo para la Transparencia dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de la misma.

De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 10, 14, 21 N° 1 y 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública, Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales, **reiterando a usted que si es titular de esta información debe seguir el procedimiento establecido en la Ley N° 19.880.**

“Por orden del Director Nacional del Trabajo”,

Saluda atentamente a Ud.



**MARÍA SOLEDAD MÉNDEZ ANACONA
SUBJEFA OFICINA DE CONTRALORÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

MSMA/CAB

Distribución.:

- Destinatario