



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## RESPUESTA A SOLICITUD AL003T0012580

**ANT.:**1) Solicitud de Información N° AL003T0012580

2) 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.

3) Res. Ex N° 1252, de 29.09.2021 de la Dirección del Trabajo, sobre delegación firma, solicitudes Ley N° 20.285.

**MAT.:** Responde requerimiento de información que indica.

**SANTIAGO; 31.10.2023**

**DE : DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

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

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

**“Buenas tardes, necesito saber el empleador actual del [REDACTED] [REDACTED] Rut. [REDACTED]”**

Sobre el particular, cumplo en primer término con informar 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, que regula 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 para su amparo, y las excepciones a la publicidad de la información y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09, en el Diario Oficial.

Analizada su presentación, en particular sobre la materia requerida, esto es, **se informe el empleador de una determinada persona**, corresponde a un dato de carácter personal, que no puede ser informado por esta plataforma, encontrándose afecta a la causal de secreto o reserva, art. 21 N° 2 Ley 20.285.

En relación a esta solicitud, en que se requiere información personal de un trabajador, es posible señalar que ésta tiene el carácter de reservada, conforme a lo dispuesto en los N°s 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia; según el cual, 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”; “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”, a lo que el numeral 2° del artículo 7° del Reglamento de la Ley aludida, agrega que “Se entenderá por tales aquellos que el ordenamiento jurídico atribuye a las personas, en título de derecho y no de simple interés», todo lo cual debe entenderse dando cumplimiento también a las disposiciones de la Ley N° 19.628, Sobre Protección de Datos Personales, con 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.”

## Fundamento de la denegación:

Hoy la Dirección del Trabajo cuenta con una plataforma digital el “Registro Electrónico Laboral”, esta es una plataforma en el que los empleadores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 515 del Código del Trabajo e inciso primero del artículo 31 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la que empleadores deberán registrar y mantener actualizada la información conforme a la Ley N° N°21.327, publicada el día 30 de abril de 2021 y su reglamento.

**LEY N°21.327, DE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**, publicada el día 30 de abril de 2021, modifica el Código del Trabajo en su artículo 517, estableciendo obligaciones para esta Dirección del Trabajo y sus funcionarios, tales como:

- Este Registro contienen datos del empleador y trabajador
- Tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores
- Deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento
- Deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros.
- infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, exponiéndose a las sanciones señaladas en el art. 40 del DFL°N2 / 1967.

*Código del Trabajo Art. 517: “La Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos exclusivamente vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.*

*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 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.”*

**REGLAMENTO DEL REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL**, establece las siguientes obligaciones:

- Obligaciones de reserva y abstención de uso
- Protección de datos Personales

*“Artículo 6°.- **Obligaciones de reserva y abstención de uso:** Conforme a lo indicado en el artículo 517 del Código del Trabajo, **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.*

Artículo 7°.- **Protección de datos personales:** El tratamiento de los datos personales de trabajadores y empleadores recopilados en el Registro Electrónico Laboral, se **efectuará con estricta sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.**

Conforme a lo anterior, se concluye que lo solicitado a esta Dirección del Trabajo reviste un carácter especial, por tratarse de un antecedente que corresponde a la vida privada de cada persona, afectando derechos personales, a los que el Servicio está obligado a resguardar como el derecho al trabajo, derecho a la vida privada, y derechos económicos, configurándose de esta forma, **la causal de reserva del artículo 21, N° 2 de la Ley de Transparencia**, la que se encuentra reforzada por lo dispuesto en el artículo 33, letra m), del mismo cuerpo legal, en cuanto se encomienda a este Consejo, velar por el adecuado cumplimiento de la Ley N° 19.628, por parte de los órganos de la Administración del Estado.

Por consiguiente, hago presente a Ud. que, siendo la materia sobre la cual versa esta solicitud, **“información sobre el empleador de un trabajador”**, lo cual corresponde a “Funciones y actividades propias del órgano como ente fiscalizador, debemos tener presente lo ordenado en, artículo 40 inciso 1° del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **“Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.” La entrega de la información requerida afectaría gravemente la credibilidad de este servicio”**. 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.

La Ley N°21.327 reitera y refuerza lo expresado en la Ley orgánica de esta Dirección del Trabajo, (art. 40 DFLN°2 ) señalando que se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición **vulneran gravemente el principio de probidad administrativa** configurándose de esta forma, **la causal de reserva del artículo 21, N° 1 de la Ley de Transparencia.**

Sobre ello, corresponde informar que el señalado procedimiento se encuentra publicado en “Gobierno Transparente”, de la Dirección del Trabajo, en Transparencia Activa, “01. Actos y documentos publicados en Diario Oficial: Actos y documentos del organismo que hayan sido objeto de publicación en el Diario Oficial”:

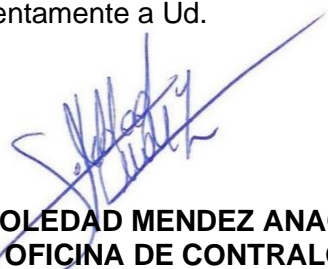
<https://www.dt.gob.cl/transparencia/Manual-Procedmto-Fisca-DT-October-2021.pdf>

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 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública, 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 y Ley 19.628 sobre Protección de Datos Personales.

“Por orden del Director Nacional del Trabajo”.

Saluda atentamente a Ud.



**MARIA SOLEDAD MENDEZ ANACONA  
SUBJEFA OFICINA DE CONTRALORÍA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**