

ORD.: 1204

ANT.: Solicitud de Acceso de Información,  
N° AL003W-00001427, CAS-03351-M4D5X0  
de 21.02.2017. 

MAT.: Responde requerimiento de información que  
indica.

SANTIAGO; 16 MAR 2017

DE : JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

A : 

Mediante la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a esta Dirección del Trabajo, mediante los mecanismos establecidos en la Ley 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, se informe respecto del listado actualizado de los trabajadores, que a la fecha se encuentran afiliados al Sindicato N°1 Empresa DHL Express Ltda., solicitando para ello su copia; agrega en su solicitud de información, que tal información es necesaria para efectos de presentar a ese Sindicato, conforme lo dispone el artículo 360 del Código del Trabajo, una propuesta de calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, en atención a la normativa dispuesta en la Ley 20.940.

Sobre el particular, cumpla en informar a Ud. en forma previa que, los requerimientos de la información que obran 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.

Ahora bien, es del caso señalar que. El artículo 359 del Numeral 36) del Artículo 1° de la Ley 20.940, establece lo siguiente:

*"Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.*

*El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado "*

*Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados....."*

Lo anterior en forma material se traduce en un acuerdo de tipo privado entre los trabajadores miembros de un sindicato y la empresa, en efecto, el empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

A su turno, en caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

De acuerdo a lo anteriormente transcrito y comentado, cabe entender que el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia es un proceso eminentemente técnico y bilateral, entre el empleador y el o los sindicatos existentes en la empresa, con eventual intervención resolutive de la Dirección del Trabajo, que se desarrolla antes de iniciarse la negociación colectiva, tendiente a determinar aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión y servicios que, en caso de ser declarada la huelga y sin afectar este derecho en su esencia, constituirán servicios mínimos, y, sobre dicha base, se deben decidir las competencias técnicas y el número de los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia.

Aclarado lo anterior y respecto a aquellos requerimientos realizados a través de la plataforma establecida por la Ley 20.285, en la cual se solicita información de las nóminas de trabajadores, oportuno es manifestar a Ud. que, respecto a estos requerimientos que esencialmente consisten en entregar copias de nóminas de trabajadores, tanto de procesos de constitución, actos eleccionarios, Negociaciones Colectivas, Contratos Colectivos, etc. de Organizaciones Sindicales o Gremiales, ésta Dirección del Trabajo se encuentra impedida legalmente y jurídicamente de informarlas, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 21 N° 2 de la Ley 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, en relación al artículo 7° de la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales, toda vez que este tipo de información tiene el carácter de reservada, por cuanto las nóminas y demás antecedentes de carácter personal de que se trata y la afiliación sindical de una persona natural, constituye un dato personal cuya divulgación afectaría el derecho a la vida privada de las personas que concurrieron al acto, ya sea de constitución, votación, firma o cualquier otra actuación, de la entidad Sindical consultada.

En efecto, el precitado artículo establece que, "Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte los derechos de las personas, particularmente tratándose de la seguridad, su salud, la esfera de su vida privada o derechos de carácter comercial o económico" podrá denegarse la información que se solicita.

Concordante con lo anteriormente expuesto la Ley 19.628, sobre Protección de Datos Personales, en su artículo 7° previene "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 antes expuesto, ha sido recogido en forma reiterada y uniforme por la jurisprudencia administrativa del Consejo para la Transparencia, contenida entre otros en Decisiones de Amparo N°s. C532-11 y C492-11.

Dentro del mismo orden de ideas y preceptos señalados, cabe hacer presente que, a juicio de este Servicio, el tipo de información solicitada no es de la contemplada en el artículo 10 de la Ley 20.285, sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, es decir "la elaborada con presupuesto público, cualquiera sea el formato o soporte en que se contenga", toda vez que dicha información es proporcionada por un tercero, que en este caso son las Organizaciones Sindicales que depositan en las diversas Reparticiones de este Servicio actos e información propias de aquellas, por ende no es una información elaborada por esta Dirección del Trabajo, sino por las entidades ya mencionadas, en este mismo sentido se ha pronunciado el Consejo para la Transparencia en las Decisiones de Amparo precitadas.

A mayor abundamiento, el criterio antes señalado resulta aplicable a su solicitud referida a informar la nómina actualizada de trabajadores del sindicato consultado, lo anterior encuentra su fundamento en Decisión de Amparo Rol C1385-11, en la cual el Consejo para la Transparencia, coincidió con lo sostenido por esta Dirección del Trabajo, en el sentido que la entrega a un tercero, tanto de la copia del proyecto de Convenio Colectivo y la respectiva nómina de trabajadores, como de la respuesta de la empresa afectaría la esfera de la vida privada de esos trabajadores.

Dado lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida legal y jurídicamente de entregar o informar nóminas de trabajadores a terceros o a la parte empleadora, conforme a los argumentos legales y jurisprudencia citada precedentemente, siendo jurídicamente procedente en estos casos no informar de estas materias, no constituyendo de esta forma la circunstancia por Ud. descrita en su requerimiento de información, relativa a la normativa dispuesta en la Ley 20.940 sobre Servicios Mínimos, una situación que amerite modificar el criterio por parte de este Servicio, respecto a la reserva de informar nóminas de trabajadores.

Finalmente y en caso de no encontrarse conforme con La respuesta contenida en el presente Oficio, procede en contra de esta decisión la interposición del recurso de Amparo, en un plazo de 15 días contados desde la notificación de la presente, conforme lo establecido en los Arts. 24 y ss. de la Ley 20.285.

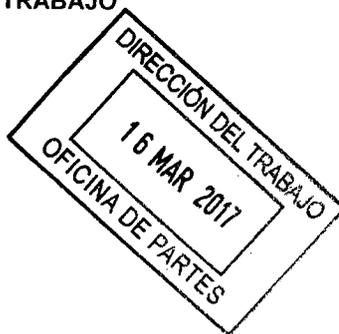
De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 10, 17, 21 N° 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Arts. 3 y 7 de la Ley 19.628, sobre Protección de Datos Personales.

Saluda cordialmente a Ud.



*M. Cecilia Gómez Bahamondes*

MARÍA CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES  
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



*M. Cecilia Gómez Bahamondes*  
MCGEMBAO/DPRD  
Distribución:  
- Destinatario [valentina.baeza@dhl.com](mailto:valentina.baeza@dhl.com)  
- Departamento Atención de Usuarios.  
- Unidad de Transparencia  
- Partes