



Ministerio  
Secretaría  
General de la  
Presidencia

Gobierno de Chile



# Jurisprudencia de la Ley N° 20.285

Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia

Julio 2016



## **Información de Concursos Públicos.**

Un tema recurrente en la jurisprudencia del Consejo para la Transparencia lo constituyen aquellas solicitudes referidas a información sobre concursos públicos de selección de personal, ya sea concurso público general y los realizados en el Sistema de la Alta Dirección Pública.

En resumen, la postura del Consejo se enmarca en que la información respecto de los concursos públicos, por tratarse de información indispensable para el control de los procesos de selección, es de carácter pública; es por ello que el órgano requerido debe acceder a la entrega de antecedentes, tales como la historia curricular del candidato, la descripción de la motivación, el puntaje asignado en cada atributo del perfil por la consultora, y en su caso, el puntaje asignado por el Comité de Selección o Consejo de Alta Dirección Pública.

Ahora bien, existen excepciones a esta regla general de publicidad las que se analizarán a continuación:

## 1. CONCURSO PÚBLICO GENERAL.

### a. Información perteneciente al propio solicitante:

El Consejo ha estimado que tiene derecho a acceder a los puntajes que obtuvo en las distintas evaluaciones que le fueron practicadas, por cuando se trata de datos personales respecto de los cuales es titular, de acuerdo a la ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales.

En el caso del contenido del informe psicológico y los datos sensibles que este contiene, se ha señalado que la titularidad de estos, constituyen el correlato de la obligación del secreto profesional y el deber de confidencialidad al que se encuentran sujetos todos los profesionales de la

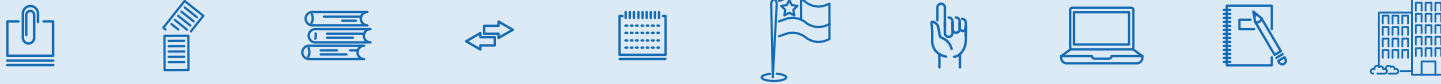
psicología en el ejercicio de su profesión, siendo un derecho para el paciente a su vez.

Con todo, la extensión de dichos deberes no puede alcanzar al propio titular de la información, toda vez que ello atentaría contra la naturaleza misma de dichas instituciones, las que fueron establecidas respecto de terceros ajenos a la misma, y en contra de lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 19.628.

Por tanto, resulta plenamente justificado que el interesado tome conocimiento de las impresiones vertidas sobre él, por ejemplo, en las pericias psicolaborales, toda vez que resulta incontrovertible la circunstancia de que el informe psicolaboral en su integridad constituye un dato personal sensible del requirente respecto del cual tiene derecho a acceder, ya sea por medio del procedimiento que indica el artículo 12 de la ley N° 19.628 y utilizando el procedimiento de acceso a la información. El Tribunal Constitucional ha fallado por dicha línea, así como también las Cortes de Apelaciones (C105-16, C2205-14).

### b. Información perteneciente al seleccionado para desempeñarse en el cargo:

El Consejo ha determinado que se trata de información de carácter público pues una vez designado, el postulante pasó a formar parte de la administración pública como funcionario, lo que reduce su ámbito de privacidad; por tanto procede la entrega de los puntajes de sus evaluaciones y calificaciones, CV y demás antecedentes que han sido tenidos a la vista para la selección de personal. Asimismo ha señalado que, conocer los antecedentes de quienes ostentan cargos públicos, interesa a la comunidad ya que permite verificar la idoneidad de quienes ejercen dichas funciones (C29-09; C3281-15; C770-16).



En ese sentido, el Consejo ha señalado que puede ser entregada la evaluación psicológica de la o las personas designadas para el cargo, excluidos los datos sensibles y reservados que pudiese contener, teniendo en especial consideración que no existe para ello, autorización o consentimiento del titular de los datos, debiendo ser notificados en conformidad al artículo 20 de la ley de Transparencia (Rol N° 8067-2009 Corte de Apelaciones de Santiago).

### **c. Información perteneciente a los postulantes no seleccionados:**

En ese caso la situación es distinta, ya que la decisión de postular a un cargo, a juicio del Consejo, no tiene por qué exponerse a la comunidad en caso de no ser exitosa, por lo que ha de mantenerse la reserva de la identidad del postulante.

Se ha establecido como requisito para la entrega, que el órgano les comunique la facultad del artículo 20 de la ley de Transparencia, ya que el Consejo en estos casos que si podría existir afectación de los derechos de quienes participaron en el concurso, esto ya que la postulación a un cargo público no tiene por qué significar exposición a la comunidad en caso de no ser exitosa. Por tanto ha de mantenerse la reserva de la identidad del postulante, así como su CV, calificaciones obtenidas y actas en que consten dichos antecedentes, por tratarse de documentos que contiene datos personales de sus titulares que no pueden ser comunicados sin la autorización expresa de éstos, de conformidad a los artículos 2, letra f) y 4 y 7 de la ley N° 19.628. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo considera que otros aspectos solicitados deben ser resguardados a pesar del carácter público de la información. Así deben tarjarse aquellos datos de carácter personal, como el RUT, el domicilio, estado civil, teléfonos, correos electrónicos, entre otros (C3275-15).

## **2. CONCURSO SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.**

En cuanto al puntaje obtenido por el postulante que fue designado para el desempeño del cargo de Director objeto del concurso a que se refiere la solicitud de acceso, el Consejo autoriza la entrega de los puntajes asignados, concluyendo que la confidencialidad de los procesos de selección de altos directivos públicos termina al finalizar éstos, vale decir, al determinarse la nómina de candidatos a proponer al jefe superior del servicio que corresponde —o al Presidente de la República, en su caso— y seleccionar éste último a uno de los candidatos. Producido lo anterior se aplica plenamente la regla general de publicidad.

Respecto a este Sistema de Alta Dirección Pública, cabe hacer mención a dos pronunciamientos que, en la materia, ha tenido la Corte de Apelaciones de Santiago. En el primero de ellos, bajo el Rol N° 943-2010 de septiembre de 2010, se acogió el recurso de ilegalidad interpuesto en contra de una decisión del Consejo (A29-09) que ordenaba la entrega de la información solicitada en razón de que la confidencialidad del proceso de selección dispuesta por el artículo 55 de la Ley N° 19.882 y el secreto de las evaluaciones individuales contemplado en su artículo 50 son exigencias ineludibles, tal y como sucede también con el secreto de las nóminas de candidatos propuestos y de todos los que participaron en el proceso. Sólo un procedimiento con estas características, a juicio del Tribunal, provocará que estén dispuestos a participar todas las personas que se encuentren interesadas, exentos de presiones ex ante o de secuelas negativas ex post, hallándose en la confidencialidad una condición sine qua non para la consecución de esa finalidad.

Respecto de la defensa de derechos de terceros, la reserva se manifiesta como algo evidente para el Tribunal, dado que en la evaluación psicolaboral constan apreciaciones del examinador que fuera del contexto técnico y experto en que ellas se emiten, pueden estimarse que dañan la dignidad de la persona, sobre todo si ha sido objetiva, rigurosa y carente de preferencias o prejuicios lo que, además, expondría a los evaluadores al escrutinio descontextualizado y, en la mayoría de los casos, realizado por quienes carecen del conocimiento y las habilidades necesarias para dimensionarlo adecuadamente.

Sin embargo, en el mes de noviembre del mismo año, la Corte rechazó, bajo el Rol N° 2080-2010, un recurso de ilegalidad interpuesto en contra de una decisión del Consejo que ordenaba la entrega de la información solicitada (A90-09), en el entendido que tanto la LT como la Ley N° 19.882 llevan a concluir que la confidencialidad del proceso de selección que lleva a cabo la reclamante de ilegalidad, termina al finalizar éste, vale decir, al determinarse la nómina de candidatos a proponer al jefe superior del servicio que corresponda. Producido lo anterior, razona la Corte, se aplicaría plenamente la regla general de publicidad establecida en el artículo 5° de la LT, pues como afirma el propio artículo 21 N° 1 b), los fundamentos de las decisiones son “públicos una vez que sean adoptadas”. Esta última sentencia está recurrida de queja bajo el Rol N° 9065-2010. Excepciones a la entrega de la información, ley N° 19.628.

- La evaluación psicológica, la evaluación descriptiva de atributos y la conclusión del informe psicolaboral (síntesis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) a un tercero.

La divulgación de aquellos antecedentes a un tercero afectaría el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en aplicación de la causal de secreto o reserva del artículo 21 N° 1 de la Ley de Transparencia, ya que se podría someter a los postulantes a situaciones inconvenientes para la gestión pública y el interés general.

El Consejo ha señalado que “las pericias psicolaborales son un importante instrumento que contiene la apreciación de un experto respecto de los rasgos psicológicos del entrevistado. La referida apreciación se obtiene, luego de concertar una entrevista personal y aplicar durante la misma o en otra oportunidad, test psicométricos y/o proyectivos, proceso que una vez concluido permite determinar la idoneidad del evaluado para acceder a un cargo”. Por tanto los datos contenidos en estos informes, son datos personales sensibles de conformidad a lo dispuesto en la ley N° 19.628, surgiendo consecuentemente la titularidad sobre dichos datos (artículo 12) el cual dispone “toda persona tiene derecho a exigir a quien sea responsable de un banco, que se dedique en forma pública o privada al tratamiento de datos personales, información sobre los datos relativos a su persona...”

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 letra g) del citado cuerpo legal, la información contenida en el informe psicológico queda comprendida dentro de la expresión de datos sensibles toda vez que se refiere a “características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como (...) los estados de salud físicos o psíquicos (...)”

De todas maneras el Consejo ha señalado que el órgano debe elaborar una versión pública de los criterios que fundan la calificación final de las evaluaciones de los seleccionados (C368-10).