



BANCO CENTRAL DE CHILE

Reg. 3804

Santiago, 02 de diciembre de 2015

Señor
Claudio Cisternas E.
Presente

De mi consideración:

Me refiero al requerimiento presentado al Banco Central de Chile con fecha 20 de noviembre de 2015, a través de la plataforma dispuesta para recibir solicitudes de información pública conforme al procedimiento previsto de acuerdo a la Ley N° 20.285 denominada en adelante como Ley de Transparencia¹, con el siguiente tenor: *“Según ley de transparencia en lo que respecta la transparencia activa ustedes debiesen publicar la remuneración de cada uno de los colaboradores del banco central. Al buscar dicha información en su web es posible verificar que entregan el grado del funcionario y una escala remuneracional según grado lo cual en teoría permitiría obtener su valor final de remuneración. Sin embargo para cada grado entregan un rango bien alto de variabilidad en el monto percibido con lo cual es imposible deducir cual es la remuneración final del funcionario. La ley ordena entregar el monto de la remuneración, no un rango entre lo que estaría lo que gana.*

Solicito tengan a bien publicar el monto exacto de la remuneración de cada funcionario y proceder a actualizar mes a mes dicha información según lo encomienda la normativa vigente.”

Al respecto, conforme a la Ley de Transparencia, se advierte que el planteamiento formulado en su comunicación no contiene propiamente una solicitud de acceso a información pública, sino que solicita específicamente la publicación en la sección de transparencia activa del monto exacto de la remuneración de cada funcionario del Banco Central de Chile, en adelante indistintamente el “Banco”, atendido lo cual debe declararse improcedente su presentación, por carecer del objeto y finalidad requerido por la legislación citada en materia de procedimiento de acceso a información.

No obstante lo anterior, y dado que hace alusión a la forma en que se da cumplimiento a la información que procede incluir en transparencia activa en materia de remuneraciones de la planta del personal del Banco, he estimado del caso exponer, para fines de mejor comprensión, una síntesis del contexto regulatorio conforme al cual dicha obligación debe cumplirse por el Instituto Emisor en esa materia, bajo el marco jurídico vigente.

En primer lugar, cabe considerar que el Banco Central de Chile reviste la condición de organismo autónomo y de carácter técnico, de rango constitucional, cuya organización, composición, funciones y atribuciones se contiene en su Ley Orgánica Constitucional (LOC)².

¹ Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado”, contemplada en el ARTICULO PRIMERO de Ley N° 20.285.

² Contendida en el ARTICULO PRIMERO de la Ley N° 18.840.



BANCO CENTRAL DE CHILE

De acuerdo con lo anterior, las disposiciones de la Ley de Transparencia al Banco se aplican en los términos del artículo 65 bis de la LOC, conforme al cual rige el principio de transparencia en el ejercicio de la función pública, consagrado en el artículo 8° de la Constitución Política de la República y en los artículos 3° y 4° de la Ley de Transparencia, sin perjuicio de lo cual, la publicidad y el acceso a la información del Banco se someterá, *en lo que fuere pertinente*, por las siguientes normas de la Ley citada: Título II; Título III sobre Transparencia Activa, a excepción de sus artículos 8° y 9°; y los artículos 10 al 22 del Título IV; sin que tampoco proceda considerar al Banco como parte de la Administración del Estado³.

En consecuencia, acorde con el referido régimen jurídico especial, en lo que concierne a las exigencias de transparencia activa previstas en el artículo 7° de la Ley citada, que son aplicables al Banco en lo pertinente a su institucionalidad, el Consejo estableció las normas e instrucciones requeridas para su cumplimiento, por Acuerdo N° 1472-01-090416⁴.

Ahora bien, en lo referente a la publicación de las remuneraciones correspondientes a la planta de personal del Banco, es facultad del Consejo aprobar el Reglamento del Personal del Banco, establecer la estructura administrativa de la Institución y la o las plantas del personal; fijar las remuneraciones y cualquier otro estipendio o beneficio del personal del Banco. En este sentido, las relaciones de los trabajadores con la Institución, se rigen por las disposiciones de la LOC y, en subsidio, por las del Código del Trabajo y demás normas aplicables al sector privado, y en ningún caso se aplicarán al personal del Banco las normas generales o especiales dictadas o que se dicten para el sector público⁵.

De esta forma, advertidas las diferencias existentes respecto de la estructura administrativa, conformación de plantas de personal del Banco y su estructura de remuneraciones respecto de la Administración del Estado, el Banco ha dispuesto en el Acuerdo N° 1472-02 citado, en relación con la respectiva exigencia de transparencia activa, mantener a disposición permanente del público, a través de su sitio electrónico institucional, los antecedentes que exige la letra d) del artículo 7° de la Ley de Transparencia, sujeto a la actualización que impone la Ley.

En efecto, con respecto del personal del Banco, se mantiene a disposición del público información actualizada que permite conocer las correspondientes remuneraciones de cada funcionario que forme parte de su dotación, con su nombre, cargo, nivel en la estructura de cargos existente y encasillamiento (1 a 11), lo cual, como se explicó, debe asociarse a información de la estructura de remuneraciones vigente para cada uno de los 11 niveles de cargo, compuesta de las remuneraciones brutas mensuales y los beneficios asignados. Del

³ Por declaración expresa de lo resuelto por el Excmo. Tribunal Constitucional con ocasión del control preventivo de constitucionalidad del proyecto de ley que dio origen a la Ley de Transparencia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 108 de la Carta Fundamental, el Banco no forma parte de la Administración del Estado definida en el artículo 1° N° 5 de esa Ley, ni tampoco le es aplicable su artículo 8°.

⁴ Publicado en el Diario Oficial de fecha 17 de abril de 2009, disponible en el sitio electrónico institucional del Banco.

⁵ Artículos 18 N° 3 y 81 de la LOC.



BANCO CENTRAL DE CHILE

mismo modo, la supuesta amplitud de la remuneración asignada a cada nivel de cargo, no obedece a un criterio discrecional o arbitrario, sino que corresponde a objetivos explícitos de política de la Institución, que consideran criterios de desarrollo de carrera, equidad interna y externa en materia de remuneraciones, entre otros, insertos en lo dispuesto por el Reglamento de Personal del Banco, de conformidad con la LOC.

En conclusión, el Banco Central de Chile, conforme al régimen constitucional y legal que le resulta aplicable y al cual debe subordinarse, reguló la publicidad de la información a que obliga el artículo 7° letra d) de la Ley de Transparencia en la forma singularizada, dando cumplimiento al marco jurídico que lo rige.

Conforme a ello, estando el Banco en la obligación de dar cumplimiento a la legislación vigente, la información a ser publicada por transparencia activa en esta materia, conlleva la limitación de divulgar solo aquellos antecedentes que expresamente le imponga ese ordenamiento legal, y no otros, cuya publicación pueda importar afectación de los derechos de las personas, en especial si se refieren a la esfera de su vida privada.

En particular, en su condición de Institución de Derecho Público, le está vedado al Banco que, a pretexto de actuar de manera más transparente o asimilándose a otras prácticas de entidades no sujetas a su mismo régimen funcionario legal, pueda entregar información individual de las remuneraciones de su personal, sin que a este respecto medie la autorización correspondiente del titular de los respectivos datos personales, como ha sucedido en el caso de ciertas autoridades del Banco, según consta en el Acuerdo N° 1472-01.

Lo indicado, atendido que, en tanto esa entrega no es ordenada expresamente al Banco por la Ley de Transparencia, dicha información reviste el carácter de dato personal que obra en poder del Banco sin provenir de una fuente accesible al público, por lo cual aplica el artículo 7° de la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, que contempla el deber de guardar secreto, lo cual se refuerza por lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo que ordena mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que el empleador tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Saluda atentamente a usted,

ALEJANDRO ZURBUCHEN S.
Gerente General

Por orden del señor Presidente

c.c.: Sr. Presidente
Jefe de Unidad de Acceso a la Información