



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN DE COQUIMBO
K. 3802 (0400) 2017

ORD. N° 1177 /

ANT.: 1. Solicitud de información conforme a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información N° 20.285 CAS-09477-D6P2J8, de fecha 15.12.2017.
2. Decisión de Amparo C13-12 de 13.04.2012
MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

LA SERENA,
29 DIC. 2017

DE : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO (S)
REGIÓN DE COQUIMBO

A :

Mediante presentación del antecedente, se han solicitado a este Servicio, mediante los mecanismos establecidos en la Ley 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública antecedentes relativos a un procedimiento de investigativo tramitado de acuerdo a la normativa dispuesta para una Vulneración de Derechos Fundamentales, que a continuación se transcribe: *"Copia de antecedentes reunidos en procedimiento de fiscalización conforme Oficio N° 5676 que se adjunta "cuyo titular sea el empleador" Servicios Educativos que se representa conforma mandato que se adjunta"*.

Sobre el particular, cumplo en primer término con informar 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, 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 su amparo, y las excepciones a la publicidad de la información y su Reglamento publicado con fecha 13.04.1999 en el Diario Oficial.

Por lo anterior, siendo la materia consultada relativa al procedimiento investigativo por Vulneración de Derechos Fundamentales N° 0402.2017.607 cabe señalar que dichas temáticas son tramitadas conforme a la normativa vigente por parte de este Servicio, contenida principalmente en la Circular N° 28 de 03.04.2017 que imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncias por vulneración de derechos fundamentales, y la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.

En virtud de lo anterior, frente a las solicitudes de información, efectuadas a través de los mecanismos establecidos en el la ley 20.285, que versan sobre Vulneración de Derechos Fundamentales, se hace necesario distinguir entre las denuncias propiamente tales y las declaraciones de trabajadores que en dicho proceso se vierten.

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo para la Transparencia, entre otras, en decisión de Amparo N° C13-12 de 13.04.2012, dispuso que no procede entregar a la parte empleadora las denuncias por Vulneración de Derechos Fundamentales, como tampoco las declaraciones prestadas por trabajadores en el proceso de fiscalización, aunque dicho procedimiento haya terminado y aun cuando se haya comprobado que no hay indicios de vulneración, toda vez que se estima que ello podría inhibir a los trabajadores de

efectuar futuras denuncias. Dicho criterio es plenamente aplicable a los terceros cualquiera que estos sean, por el riesgo de que la denuncia y el procedimiento en cuestión se solicite para entregarla al empleador o a sus mandatarios.

De acuerdo al Consejo para la Transparencia *"no se puede desconocer la naturaleza especial de este tipo de denuncias realizadas por los trabajadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la de la identidad de los denunciantes o la de sus trabajadores que han declarado en un proceso de fiscalización en contra el empleador, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias, especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador"*, debiendo entenderse que *"la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar derechos de terceros ya sea del denunciante o de los que han prestado declaración, en particular aquéllos que versan y tratan respecto de la esfera de la vida privada o derechos de carácter económico emanados de la relación laboral, configurándose de esta forma y respecto de aquéllos datos la causal del artículo 21, numeral 2 de la Ley de Transparencia, causal que se encuentra reforzada por la especial función que el artículo 33, letra m), de la Ley de Transparencia, encomienda al Consejo, en orden a velar por el adecuado cumplimiento de la Ley 19.268, Sobre Protección de Datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado."*

Conforme a lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a la entrega de estas materias, -(en este caso los antecedentes contenidos en la carpeta investigativa y su denuncia)-, pudiera conllevar a quienes pretendan formular futuras denuncias ante los órganos y servicios de la Administración del Estado, se inhiban de realizarlas, impidiendo con ello 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 puedan éstas dar cuenta. Asimismo, de esta forma, afectaría el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en los términos establecidos en el artículo N° 21 N° 1 de la ley de Transparencia, cuestión que podría traducirse en que los trabajadores se inhiban de denunciar actos que vulneren sus garantías fundamentales y que, por consiguiente, las Inspecciones del Trabajo se vieran impedidas de ejercer las atribuciones que en la materia le otorga la ley (Decisión de amparo Rol C13-12).

Atendido lo expuesto precedentemente, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las investigaciones sobre estas materias, podría afectarse no sólo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a este Servicio, sino que también el derecho a la privacidad de las denunciantes, así como la de los terceros declarantes, quienes consignan en detalle en sus denuncias y testimonios, los hechos que, de su vida privada, los motivaron a solicitar la intervención de este organismo; o a dar su testimonio, en el caso de los testigos, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la ley de Transparencia. Claramente la publicidad de estas materias, constituiría una nueva vulneración al derecho de los trabajadores involucrados, tanto denunciantes como declarantes, que la Constitución Política obliga a resguardar, además de la grave afectación que significa para la credibilidad de este Servicio.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que lo requerido corresponde a funciones propias del Servicio, el carácter fiscalizador de éste, contenido en el D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, y que este cuerpo legal establece en el artículo 40 de su Título V sobre Prohibiciones, que: *"Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones". "Incurrirán, además, en las sanciones establecidas el artículo 246 del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieren tenido conocimiento en razón de su cargo"*.

Lo expuesto precedentemente permitió a este Servicio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 20.285, incorporar dicho criterio en el listado de los actos catalogados como Reservados, el cual puede ser revisado en el siguiente Banner institucional: http://www.dt.gob.cl/transparencia/secreto_reserva.html

De tal manera, el criterio adoptado por el Consejo para la Transparencia explicado en acápite anteriores, en relación a la entrega de información de este tipo de antecedentes o procedimientos es plenamente aplicable a aquéllos casos en que el solicitante es un tercero o la parte denunciada. Ello, debido a lo especial y delicado de la materia de que se trata y de la cual se requiere que se informe.

Se hace presente que las disposiciones del Procedimiento de Vulneración de Derechos Fundamentales contenidas en el Código del Trabajo se aplican a cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en el artículo 19° de la Constitución

Política de la República que aparecen citados en las normas de dicho cuerpo legal, y que se entenderán lesionados cuando el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, limite o restrinja el pleno ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, limite o restrinja el pleno ejercicio de las referidas garantías sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, al igual que las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

En términos prácticos, el procedimiento en comento persigue determinar si existen o no indicios de agravios a las garantías constitucionales señaladas en la ley, facultando a este Servicio para que, en el ejercicio de sus facultades, de oficio o ante una denuncia, investigue tales hechos, de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Circular N° 28, ya citada, y cuya tramitación concluirá, según el caso, con la emisión de una conclusión u observación, ésta última será puesta en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado según lo establece el artículo 211 del Código del Trabajo.

Es del caso señalar que, siendo la Ley de Transparencia un procedimiento especial para requerir información por parte de los entes públicos, que impide a éstos solicitar la identificación a los requirentes de información al momento de efectuar una solicitud, existe, por otra parte, el procedimiento general establecido en el artículo 17° letra a) de la Ley 19.880, que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado, el cual permite acudir personalmente al Órgano Público, en este caso, la Inspección Provincial del Trabajo respectiva, en su calidad de parte interesada, previa acreditación de su condición de tal, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o fiscalización y requerir copia de ellos una vez que estos hayan finalizado, resguardando en todo caso, los antecedentes referidos a la ley 19.628.

A su turno, 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 a la entrega de información de carácter personal indica en su numeral 4.3 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 19.880.

En este caso, los solicitantes que concurran al respectivo órgano público a retirar la información requerida deberán acreditar su identidad mediante la exhibición de la cédula expedida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, y quienes actúen como sus apoderados, deberán, además, demostrar haberseles otorgado el respectivo poder, por escritura pública o instrumento privado suscrito ante notario.


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° 5, 10, 17, 21 N° 1, 2, 23 de la Ley 20.285 sobre Acceso a la Información Pública y Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales.

Saluda atentamente a usted,


MAURICIO MUNDACA VILLALOBOS
DIRECTOR
REGIÓN REGIONAL DEL TRABAJO (S)
REGIÓN DE COQUIMBO




MM/CPR
Distribución:
- Interesada
- Coord. Gestión
- Coord. Jurídica
- Partes