

ORD.: 5705

ANT.: Solicitud de Acceso de Información,
N° AL003W-00004598 CAS-08874-R9P9G8 de
14.11.2017 de [REDACTED] s
[REDACTED] ASI.

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO; 24 NOV 2017

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

A : [REDACTED]
[REDACTED] COLLAHUASI
[REDACTED]@gmail.com
[REDACTED]

Mediante la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a esta Dirección del Trabajo, mediante los mecanismos establecidos en la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, se informe en siguiente tenor:

"1- Como organización Sindical, hemos interpuesto diversas denuncias por prácticas antisindicales en contra de la empresa COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM 89468900-5
2- En este contexto se interpusieron 2 denuncia por práctica antisindical:
1) Denuncia interpuesta ante la Inspección del Trabajo de Iquique, que dio a lugar comisión de investigación 101-2017-1615
Dicha denuncia estimo que existían indicios suficientes para estimar práctica anti sindical por comunicado realizado por la empresa
2) Denuncia interpuesta ante la Dirección Nacional del Trabajo, tramitada en la Inspección del Trabajo de Iquique, que dio lugar a comisión 101-2017-2122
Dicha denuncia estimo que existía indicio suficiente para estimar práctica anti sindical por despido de trabajadores
3- Por lo anterior se interpuso demanda por práctica antisindical ante el 2do juzgado de letras del trabajo De Santiago, bajo el RIT S-130-2017
4- Es así y para acompañar como prueba, solicitamos como organización sindical denunciante, se entregue por vía de ley de transparencia toda la documentación e informes que compongan la comisión de investigación 101-2017-1615 y 101-2017-2122 seguidas ante la Inspección del Trabajo de Iquique."

El requerimiento de información previamente transcrito, se enmarca dentro de un procedimiento investigativo tramitado a luz de la normativa dispuesta para una Vulneración de Derechos Fundamentales -(prácticas antisindicales)-, la cual se encuentra individualizada en su presentación.

Sobre el particular, cumplo 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, siendo la materia consultada relativa a un procedimiento investigativo por Vulneración de Derechos Fundamentales, preciso es sostener que dichas temáticas son tramitadas conforme a la normativa vigente por parte de este Servicio, respecto al tema en particular, contenida principalmente en su Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017.

En virtud de los antecedentes previamente descritos, frente a las solicitudes de información, efectuadas a través de la Plataforma y mecanismos establecidos en 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.

Es así que, las Prácticas Antisindicales y desleales en la negociación colectiva, constituyen la vulneración a la libertad sindical, constituida por el derecho a la negociación colectiva y la huelga y el derecho a la sindicalización, consagrados en nuestra Constitución Política de la República (CPR), artículos 19 N° 16 y 19 N° 19, respectivamente, además, de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Estado de Chile.

El tratamiento de las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, se encuentra regulado en los artículos 289 al 294 bis del Código del Trabajo, y artículos 403 al 407 del mismo cuerpo legal, respectivamente.

Por su parte el Código del Trabajo, señala en artículo 292 que: "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código." A su vez, el artículo 407 a la letra dispone: "Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código", es decir, el legislador les hace aplicable el procedimiento de tutela laboral.

Respecto de los derechos fundamentales la Constitución Política del Estado, señala en su artículo 5 inciso final que: "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes", este Servicio, en el cumplimiento sus funciones, y velando por el respeto a los derechos fundamentales, ha estimado que la información requerida, es decir, documentos que contengan las denuncias por prácticas antisindicales presentadas ante la Dirección del Trabajo, es información reservada, lo que ha sido ratificado por el Consejo para la Transparencia.

Es así que, este Servicio con el objeto garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y dando cumplimiento al mandato Constitucional de resguardar tales derechos, ha regulado el procedimiento administrativo de las denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales mediante la Orden de Servicio anteriormente individualizada.

Como se ha expuesto, las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva vulneran el derecho de libertad sindical, a lo que debe agregarse la afectación de otros derechos consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, por lo que no se puede desconocer la naturaleza especial de este tipo de denuncias realizadas por los las organizaciones sindicales y trabajadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la de la identidad de los denunciados o la de los trabajadores que han declarado en un proceso de investigación en contra del empleador, los que pueden ser afectados en la restricción de sus libertades en materia de sindicalización y negociación colectiva, en su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias, especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador, debiéndose entender 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 aquellos 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 aquellos 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 N°19.628, Sobre Protección de Datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado.

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo Para la Transparencia, en Decisión C2458-15, de 24.11.2015, rechazó el amparo interpuesto en contra de este Servicio, por anterior negativa a entregar documentación en un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales ya tramitado señalando que no resulta posible acceder a dicho requerimiento de información, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia; según el cual, se podrá denegar total o parcialmente la información requerida "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, a 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. Dicho pronunciamiento se encuentra incorporado en el referido link y contiene los fundamentos jurídicos de la decisión de negativa a entregar la referida información relativa a investigaciones sobre denuncias por vulneración de derechos fundamentales.

Conforme lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a la entrega de estas materias, -(en este caso los antecedentes contenidos en la carpeta investigativa)-, 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 éstas puedan dar cuenta. Asimismo, de esta forma, afectaría el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en los términos establecidos en el artículo 21 N° 1 de la Ley de Transparencia, cuestión que, en la materia que se ventila en la presente solicitud, podría traducirse en que los trabajadores se inhiban de denunciar actos que vulneran su 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; efecto que este Consejo debe ponderar en el presente procedimiento en ejercicio de su atribución prevista en el artículo 33, letra j) de la Ley de Transparencia.

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 acápites anteriores, en relación a la entrega de información de este tipo es plenamente aplicable a aquellos 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.

Cabe mencionar, que las disposiciones del Procedimiento de Vulneración de Derechos Fundamentales contenidas en el Código del Trabajo se aplican a las 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 del mencionado Código, y que se entenderán lesionados cuando el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, límite 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 referidas 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, actuación que se encuentra regulada en la referida Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017, de la Dirección del Trabajo, y cuya tramitación concluirá con la emisión de las conclusiones jurídicas en que se determinará si en la situación investigada se presentan o no indicios de vulneración. De esas conclusiones jurídicas se les remitirá copia a las partes involucradas en dicho procedimiento, ello conforme a los términos señalados en la Orden de Servicio antes individualizada.

Sin perjuicio de lo anterior, si se estima que hay indicios, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos al Tribunal competente, aunque por expreso mandato del artículo 486 del Código del Trabajo, deberá previamente practicar una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. Si no prospera la mediación, se deberán denunciar los hechos a los Tribunales competentes.

Por su parte, atendido que la libertad sindical es un derecho -(fundamental)-, de los trabajadores y que sus organizaciones están destinadas principalmente para agruparse y defender sus intereses comunes, dicha noción comprende todos los atributos de esa libertad, tanto en la perspectiva individual como colectiva, garantizando de esta manera que la actividad necesaria para constituir sindicatos, debe reconocer sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes.

De esta forma, las normas incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley N° 19.759 tendientes a reforzar el respeto y promover el ejercicio de la libertad sindical, en concordancia con las normas y principios de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT, como, a su vez, las innovaciones introducidas por la Ley N° 20.087 que modifica el procedimiento laboral, entre otros aspectos, en lo relativo a la protección de esta garantía constitucional, deja de manifiesto la protección y el avance experimentado por la legislación laboral para asegurar el pleno y eficaz ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

Es así que, sobre la base del principio de libertad sindical, es dable concluir y comprender que forman parte de su contenido esencial el derecho de sindicación y naturalmente el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga.

Plenamente concordante con lo anteriormente expuesto, es la idea de que la libertad sindical se encuentre reconocida en una gran parte de las Constituciones modernas y en los instrumentos internacionales sobre derechos fundamentales, por ende no es la causa de que ésta sea un derecho fundamental, sino la consecuencia de que lo es. En efecto, la calidad de derecho fundamental de la libertad sindical es consecuencia de su reconocimiento como tal por la conciencia jurídica universal, siendo ese reconocimiento, al igual que respecto del resto de los derechos fundamentales, el producto de un proceso jurídico firme y sostenido en el tiempo.

De esta manera, la inclusión de la libertad sindical en diversos instrumentos jurídicos, se produce en medio de una transformación profunda del concepto de derecho fundamental, cuyo centro se encuentra en la propia libertad sindical y en otros derechos relacionados con el trabajo, pues este reconocimiento está íntimamente relacionado con dos transformaciones del concepto de estas garantías esenciales del ser humano, por una parte el reconocimiento de los derechos sociales y por otra, la aceptación de derechos cuyo titular no es el individuo, sino que un conjunto de personas lo cual se ha plasmado entre otras normas en la ley N° 19.759 y por la reforma procesal laboral introducida por la Ley N° 20.08725 a la protección jurisdiccional de este derecho fundamental.

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 estos solicitar la identificación a los requirentes de información al momento de efectuar una solicitud, oportuno es informar a Ud. de la existencia del procedimiento general establecido en el artículo 17° letra a) de la Ley N° 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 su calidad de parte interesada, previo a la acreditación de su condición de tal, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o fiscalización y requerir copias de ellos una vez que estos hayan finalizado.

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 N° 19.880.

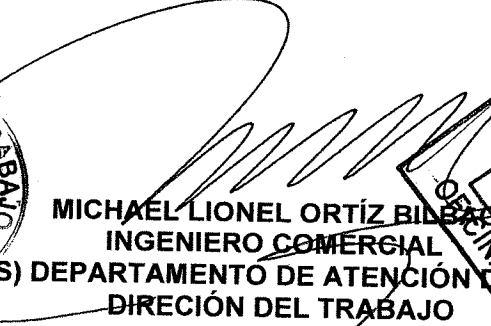
Siendo así las cosas y dado que Uds. se individualizan en su presentación como la parte denunciante de tales procesos, sólo procede la entrega presencial de tales antecedentes y quien la efectúe deberá verificar que la información sea retirada por quien efectivamente tenga dicha calidad o por su apoderado, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 19.880, la cual se entenderá por cumplida concurriendo a la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, ubicada en Patricio Lynch 1332 y 1334 de la ciudad de Iquique.



Conforme lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta Plataforma de Transparencia-, de informar del proceso por Vulneración de Derechos Fundamentales, conforme a los argumentos legales y jurisprudencia citada precedentemente, siendo jurídicamente procedente en estos casos no informar de estas materias, debiendo en consecuencia conforme a lo antes expuesto, concurrir a la Repartición antes mencionada que investigó el caso a fin de requerir la entrega de la información que proceda, acreditando su titularidad y sólo en los términos definidos en la Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular.

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 el 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, 15, 17, 21 N°1, 2, 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Ley 19.628, sobre Protección de Datos Personales.

Saluda cordialmente a Ud.


MICHAEL LIONEL ORTÍZ BILEÁN
INGENIERO COMERCIAL
JEFE (S) DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

MLOB/PCOS/DFFD
Distribución:
Destinatario
Departamento Atención de Usuarios.
Unidad de Transparencia
Partes