



DIRECCION DEL TRABAJO
Departamento de Atención de Usuarios
Unidad de Transparencia
S/K
AL003W04969
CAS 09537

ORD. N° 6295

ANT.: Solicitud de Acceso a la Información N° AL003W04969,
CAS 09537.

MAT.: Deniega entrega de información requerida por causal de
reserva que se indica

SANTIAGO, **28 DIC 2017**

DE : SUB JEFE DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A 

Mediante presentación indicada en antecedente, se ha
requerido por Ud., a esta Dirección del Trabajo, lo que a continuación indico:

***“Copia de la carpeta del proceso N° 1360 -2017-202, en
especial, la denuncia realizada y el informe de fiscalización”;***

Ahora bien, la Dirección del Trabajo, procede a denegar la
información requerida, en conformidad al artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia; según el cual,
se podrá denegar total o parcialmente la información « 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, en título de derecho y no de simple
interés».

Que, la denegación se funda en la eventual vulneración de
los derechos señalados en la disposición legal citada. En tal sentido, cabe estimar que en el caso
que nos ocupa, a juicio de esta Dirección del Trabajo, los derechos que específicamente podrían
verse lesionados por la entrega de las denuncias solicitadas serían el de la seguridad personal y de
la esfera de la vida privada del o los denunciantes, cuya identidad, en el presente caso, es conocida
por la empresa peticionaria.

Que, como se ha señalado, la denuncia efectuada ante la
Inspección del Trabajo competente, dio lugar al procedimiento de vulneración de derechos
fundamentales regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo y en la Orden de
Servicio N° 02 de 2011, de la Dirección del Trabajo, que imparte instrucciones sobre Procedimiento
Administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la
Ley 20.087, que incorpora el procedimiento de tutela laboral.

Del análisis de dicha regulación, cabe estimar que no
obstante no ha contemplado norma expresa que resguarde el contenido de las denuncias
efectuadas, así como de los demás antecedentes aportados, no puede desconocerse el objetivo
perseguido con el mismo, el cual es conocer aquellas situaciones en que en el ejercicio de las
facultades que la ley reconoce al empleador, se limita el pleno ejercicio de los derechos y garantías
de los trabajadores en forma arbitraria o desproporcionada o sin respetar su contenido esencial
incluyendo, dentro de ellas, las represalias ejercidas en contra de aquéllos.

Al respecto, es preciso tener presente lo resuelto por el
Consejo para la Transparencia, en su decisión de Amparo Rol A53-09, que acogió parcialmente el
reclamo en contra de la Dirección del Trabajo, en cuyo considerando 12), estableció que «...no
puede desconocer la naturaleza especial de las 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 los trabajadores que han declarado en un proceso de fiscalización en contra del empleador, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias (especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador)», decidiéndose, por tanto, que «...respecto de aquellos datos personales señalados...cabe entender que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar derechos de terceros -en el caso en análisis el de la trabajadora denunciante o de los que han prestado declaración-, en particular tratándose de la esfera de su vida privada y sus 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, de protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado».

Además, conforme con lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a la entrega de las denuncias efectuadas, 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 el presente reclamo, 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.

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.**

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.

En consecuencia y atendido a lo señalado en los considerandos anteriores, se estima que de divulgarse el contenido de las denuncias, podría afectarse no sólo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a la Dirección del Trabajo, sino que también el derecho a la privacidad de la o los denunciantes, quienes consignan en detalle en sus denuncias los hechos que, de su vida privada, los motivaron a solicitar la intervención de este Organismo; todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia.

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.

Saluda Atentamente Ud.,



MICHAEL LIONEL ORTIZ BILBAO
SUB JEFE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS
DIRECCION DEL TRABAJO



PLS/RPC

Distribución:

- Destinatario
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia
- Oficina de Partes