



DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALIA  
UNIDAD DE FISCALIA

### **RESPUESTA A SOLICITUD AL003T0006533**

**ANT.:** 1) Solicitud de Información N° AL003T0006533.

2) Res. Ex N° 1252 de 29-09-2021, sobre delegación firma solicitudes Ley N° 20.285.

**MAT.:** Contesta solicitud que indica.

**SANTIAGO; 16/05/2022**

**DE : JEFE UNIDAD DE FISCALIA  
DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : [REDACTED]  
Dirección: [REDACTED]**

Mediante la presentación del Antecedente 1), Ud. ha solicitado a este Servicio, a través de la Plataforma y los mecanismos establecidos en la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, se informe lo siguiente:

*“A través de la Ley de Transparencia, solicito copia del informe de [REDACTED] realizado la Dirección del Trabajo. En adjunto copia del [REDACTED] firmada por el Señor Inspector Provincial del Trabajo [REDACTED] con fecha 13 de Abril de 2022 donde da cuenta del N° de informe solicitado.”*

Sobre el particular, cumplo en primer término con informar 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 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 una investigación por denuncia de actos constitutivos de un Acoso Sexual, preciso es señalar, que dichas temáticas son tramitadas conforme a la normativa vigente de este Servicio, contenida principalmente en su Manual de Procedimientos de Fiscalización, que versa sobre las materias de acoso sexual establecido en el Título IV del Código del Trabajo.

El objetivo de la investigación, es verificar la existencia del acoso sexual denunciado para la investigación de los hechos conforme lo dispone el artículo 211-C del Código del Trabajo.

En virtud de las normas previamente descritas, frente a las solicitudes de información, efectuadas a través de la Plataforma y mecanismos establecidos en la Ley 20.285, que versan sobre Acoso Sexual, oportuno es distinguir entre las denuncias propiamente tales y las declaraciones de trabajadores que en dicho proceso se vierten.

En efecto, no se puede desconocer la naturaleza especial de este tipo de denuncias o actuaciones realizadas por los trabajadores o empleadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la identidad de los denunciantes o de los trabajadores que han declarado en un proceso de investigación determinado pueda 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, que 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.

Conforme lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a entregar información respecto de estas materias, pudiera conllevar a quienes pretendan formular futuras denuncias ante sus empleadores o 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 y revisión de los procesos que la ley le encomienda, 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, podría traducirse en que las los trabajadores se inhiban de denunciar actos que vulneran su dignidad 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.

De igual manera, atendido a lo señalado en los párrafos anteriores, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las investigaciones de acosos sexual, podría afectarse no sólo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo, sino que también el derecho a la privacidad de la o los denunciantes, así como la de los terceros declarantes, quienes consignan en detalle en sus denuncias y testimonios, los hechos que, de su vida privada, 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.

De esta forma, claramente la publicidad de estas materias de investigación de acoso sexual constituiría una nueva vulneración al derecho de las y los trabajadores involucrados, tanto denunciantes como declarantes, que la Constitución Política y el Código del Trabajo obliga a resguardar, además de la grave afectación que significa para la credibilidad de este Servicio.

Por otra parte, cabe tener presente que lo requerido corresponde a funciones propias del Servicio, dado 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. Título V sobre Prohibiciones, en su artículo 40 señala: “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 en el artículo 246 del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo.”

Lo expuesto precedentemente en su totalidad, 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:

<https://www.portaltransparencia.cl/PortalPdT/pdttta/-/ta/AL003/AIP/ADCSR>

Dado lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta plataforma de Transparencia-, de entregar la información requerida, conforme a los argumentos legales citados, siendo procedente en estos casos no informar de estas materias de acoso sexual.

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 petitionerario 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, y respecto de los documentos que proceda su entrega.

Por otro lado, 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.

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 quince 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 el artículo 21 N° 1 y 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Ley 19.628 sobre Protección de Datos Personales, **reiterando en este acto el procedimiento a seguir en caso de ser titular en virtud de la Ley N° 19.880.**

“Por orden del Director del Trabajo”

Saluda cordialmente a Ud.



**CARLOS AGUILAR BRIONES**  
**ABOGADO**  
**JEFE UNIDAD DE FISCALÍA**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**CAB/MSMA**

**Distribución.:**

- Solicitante
- Unidad de Fiscalía