



DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA  
UNIDAD DE FISCALÍA

## RESPUESTA A SOLICITUD N° AL003T0006407

**ANT.:** 1) Solicitud de Información, transparencia N° AL003T0006407.

2) Res. Ex N° 1252, de 29.09.2021 de la Dirección del Trabajo, sobre delegación firma solicitudes Ley N° 20.285.

**MAT.:** Responde requerimiento de información que indica.

**SANTIAGO; 09/05/2022**

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

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

Mediante presentación indicada en el antecedente, se ha recibido por medio del Sistema de Gestión de Solicitudes de la Dirección del Trabajo, su requerimiento sobre acceso a la información pública, que a continuación se transcribe:

*“Solicita:1.- Copia del documento en que conste procedimiento de investigación por acoso sexual, iniciado por denuncia presentada por la Universidad Técnica Federico Santa María en noviembre del año 2021 [REDACTED] ante el [REDACTED] de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, y cuya denunciante se trata de [REDACTED] [REDACTED] Se acompaña copia de la denuncia presentada por la Universidad. 2.- Que se informe si se realizó procedimiento de investigación por la denuncia presentada por la Universidad Técnica Federico Santa María en noviembre del año 2021 ([REDACTED] ante el [REDACTED] de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso respecto de [REDACTED] resultados y estado de la misma. Se acompaña copia de la denuncia presentada por la Universidad.”*

Sobre el particular, cumple con informar Ud. en forma previa 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.

Analizada su presentación, y revisados los documentos correspondientes, se constata que la fiscalización requerida tiene su origen en una denuncia por acoso sexual, materia que afecta los diversos derechos del o los denunciantes, los cuales se encuentran protegidos tanto por la Constitución Política de la República, como por la normativa laboral contenida en el Código del Trabajo, artículo. N° 2, y en su título IV De la Investigación del Acoso Sexual, (artículos 211 letra A hasta su letra E).

Conforme lo anterior, este Servicio, en el buen cumplimiento sus funciones, y velando por el respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador especialmente, en este ámbito, referidos a su integridad física y psíquica, ha establecido un procedimiento descrito en el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

El cual se encuentra publicado en "Gobierno Transparente", de la Dirección del Trabajo, en Transparencia Activa, "01. Actos y documentos publicados en Diario Oficial: Actos y documentos del organismo que hayan sido objeto de publicación en el Diario Oficial": <https://www.dt.gob.cl/transparencia/Manual-Procedimiento-Fiscal-DT-Octubre-2021.pdf>

Al respecto sin lugar a dudas tratándose de investigaciones por acoso sexual la publicidad en estas materias, puede vulnerar la intimidad, la vida privada y/o la dignidad de los involucrados en la misma, tanto el denunciante como denunciado, especialmente en este último caso, cuando no hubiese sido posible determinar suficientemente la existencia de los hechos denunciados. Finalmente, es posible que se vean afectados todos los declarantes en un procedimiento por vulneración de derechos fundamentales.

El acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona, cuestión, por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del artículo 2º del Código del Trabajo al señalar que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona". Motivo por el cual el expediente se encuentra afecto a causal de secreto o reserva.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, este Servicio se encuentra facultado para 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 2º del artículo 7º 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».

Cabe tener presente, además, que estas investigaciones corresponden a funciones propias del Servicio, y que, dado el carácter fiscalizador de éste, el D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión social. LEY ORGANICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO, en su Título V sobre Prohibiciones, artículo 40 señala expresamente: "quedan 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". Norma que importa que el deber de reserva alcanza no sólo a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, sino también al órgano en cuanto tal.

Según lo señalado la entrega de la información requerida afecta las funciones propias de este órgano fiscalizador, razón por la cual, también es aplicable la causal de reserva contenida en el artículo 21 N°1 de la Ley N° 20285, el cual dispone: “Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido”.

Lo anterior, configura las causales de reserva previstas para este procedimiento especial en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley N° 21.285, lo que ha permitido a esta Dirección del Trabajo incorporar este criterio en el listado de actos catalogados como reservados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley N° 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/directorio-de-organismos-regulados/?org=AL003>

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo Para la Transparencia, ha sostenido reiteradamente la correcta aplicación de las causales de reserva respecto del tipo de documentación requerida, es así que en decisión de Amparo C1206-21 de 22.02.2021, Rechazo reclamo: “por estimar que la divulgación de estas piezas del expediente afectaría el debido cumplimiento de las funciones del organismo, toda vez que su conocimiento puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos presenten denuncias ante el organismo fiscalizador. Asimismo, puesto que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de los trabajadores denunciantes o de los que han prestado declaración.”

Aplica jurisprudencia decisiones de amparo roles C13-12, C2458-15, C3463-16, C1903-17, C3114-17, C3009-17 entre otras.”

En efecto, en sus considerandos de la Decisión de Amparo Rol C 1206-21, señala:

“3) ..... “ha estimado que la divulgación de antecedentes como los solicitados en la especie, puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos fundamentales, presenten denuncias ante el organismo fiscalizador requerido, lo cual afectaría el debido cumplimiento de sus funciones. En efecto, la entrega de tales antecedentes podría imposibilitar que tales órganos y servicios cuenten con un insumo inestimable, que les sirva de base para efectuar las intervenciones necesarias destinadas a esclarecer los hechos o irregularidades que se denuncian, y de esta forma, afectar el debido cumplimiento de las funciones del órgano, restando efectividad a las labores que la reclamada pueda desplegar en el cuidado y protección de los trabajadores.

4) Que, a su turno, sobre la causal de reserva prescrita en el artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, cabe tener presente que según ha razonado este Consejo, en decisiones como las precitadas: “(...) no se 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 de empleador, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias (especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador)”. Asimismo, esta Corporación ha resuelto que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de los trabajadores denunciantes 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 la causal de reserva del artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, la que se encuentra reforzada por lo dispuesto en

*el artículo 33, letra m), del mismo cuerpo legal, en cuanto se encomienda a este Consejo, velar por el adecuado cumplimiento de la Ley N° 19.628, por parte de los órganos de la Administración del Estado. Así, en virtud de lo expuesto, corresponde asimismo la reserva de la información por configurarse la citada causal.”*

Sin perjuicio de lo señalado, si usted es titular de alguna de las declaraciones que constan en dicho expediente, podrá requerir copia de su declaración y de aquellos antecedentes que haya aportado, conforme al procedimiento establecido en la Ley N° 19.880 que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado, en el artículo 17° letra a), el cual permite acudir personalmente al Órgano Público, en su calidad de titular de la información, lo que deberá ser acreditado, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de aquellos documentos que corresponda ser entregados, concepto que ha sido ratificado por 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”. Las denuncias y declaraciones solo podrán ser entregadas a quien las realizó.

Lo expuesto en el párrafo anterior, lo faculta para requerir personalmente solo copia del oficio que da cuenta del resultado de la investigación (art. 211-c del Código del Trabajo).

El procedimiento de investigación del acoso sexual establecido en el nuevo Título IV del Código del Trabajo. Al respecto, cabe señalar que la nueva normativa establece un procedimiento que se construye sobre la base que el denunciado no corresponde al empleador, sino a otros trabajadores, incluyendo a los superiores jerárquicos., los antecedente y declaraciones contenidos en estos expedientes, exigen mantener su reserva, sin embargo de acuerdo al Principio de la Divisibilidad, es posible hacer entrega de sus resultados, con el debido resguardo de aquellos antecedentes que vulneren los derechos de otros y la debida aplicación de la Ley N° 19.628, sobre protección de datos personales. Dicha entrega procede conforme al procedimiento de la Ley N° 19.880, y no por esta plataforma de la Ley N° 20.285 de Transparencia.

El Art. 211-D del Código del Trabajo dispone que: **“Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”**, entendiendo que el denunciado no es necesariamente quien realiza la conducta por acoso sexual, sino que es el empleador, ya que es él, el obligado a generar las condiciones laborales en un marco de respeto y buenas costumbres, o será el, el responsable de no realizar gestiones para dar solución a este tipo de conductas.

Las demás piezas del expediente, sea su informe, declaraciones, entrevistas y demás antecedentes mantiene su reserva por los fundamentos ya expuestos. Y respecto de terceros la reserva es sobre todos los antecedentes,

Al respecto, se consultó este caso específico, al Director Regional del Trabajo de Valparaíso, donde se informa que aún no han sido notificadas las partes del resultado, sin embargo respecto de la Sra. Rebeco, ella

no es parte en esta investigación, por lo que procede mantener reserva de cualquier antecedente en esta investigación.

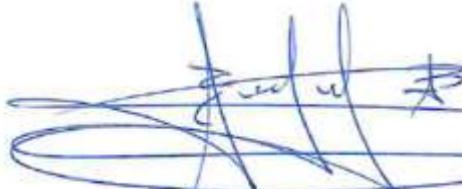
En consecuencia, como ya se señaló, este Servicio, se encuentra impedido legalmente para entregar la información por esta plataforma de la Ley de Transparencia, por estimar que de divulgarse el contenido del expediente de investigación por acoso sexual, afecta la intimidad, la vida privada y la dignidad de los involucrados en ella, tanto denunciante, como denunciado, además de la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo, todo lo cual configura conforme se señala en los párrafos anteriores, la causal de reserva prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285.

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 los artículos N° 10, 17, 21 N°1 y N° 2, 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Acceso a Información Pública, Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada, 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  
JEFA DE UNIDAD DE FISCALÍA  
DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**CAB/PLOS/MATT**

**Distribución.:**

- Destinatario -
- Unidad de Fiscalía del Departamento Jurídico