



DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALIA  
UNIDAD DE FISCALIA  
CAS-28951

**ORD.: CAS-28951**

**ANT.:** 1) Solicitud de Acceso de Información CAS-28951 de 13/11/2020.

2) Res. Ex. N° 664, 22.04.2019 de la Dirección del Trabajo, modifica parcialmente Res. Ex. N° 153 de 31.01.2018, sobre delegación firma, solicitudes Ley N° 20.285.

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

**SANTIAGO; 04-12-2020.**

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

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

Mediante la presentación indicada en el antecedente 1), se ha recibido por medio del Sistema de Gestión de Solicitudes de la Dirección del Trabajo, su consulta sobre acceso a la información pública que a continuación se detalla:

***“Necesito copia del Informe de Fiscalización en proceso de investigación Nro 15012020964 que realizo la inspección provincial del trabajo de Arica por [REDACTED] presentada en agosto del presente año, por [REDACTED]”***

Sobre el particular, informo 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 Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09, en el Diario Oficial, los cuales regulan 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 amparo y las excepciones a la publicidad de la información, todo concordado con las normas contenidas en la Ley N° 19.268 sobre protección de datos personales y sensibles.

Ahora bien, siendo la materia consultada relativa a un

procedimiento de **investigación por vulneración de Derechos Fundamentales**, preciso es señalar que dichas temáticas son tramitadas por parte de este Servicio conforme a la normativa legal e instruccional vigente respecto al tema en particular, contenida el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo y en la Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017.

Este procedimiento se aplica **a denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales** suscitadas en la relación laboral que afecten derechos a trabajadores, entendiéndose por éstos, aquellos consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, 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. Aquí se persigue determinar si existen o no indicios de agravios a las referidas garantías constitucionales señaladas en la ley, facultando a este Servicio para que de oficio o por una denuncia, investigue tales hechos, y cuya tramitación finalizará con la emisión de las conclusiones jurídicas señalando si en la situación investigada existen o no indicios de vulneración, resultado que será informado solo a las partes involucradas (denunciante afectado y empleador) en la investigación, ello por tratarse de materias revestidas del carácter de secreto o reserva que regula el art, 21 N° 1 y N°2 de la ley N° 20.285.

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo Para la Transparencia, en Decisión C4423-18, de 27.12.2018, rechazó el amparo interpuesto en contra de este Servicio, por cuanto *“de divulgarse antecedentes que conforman una investigación por vulneración de derechos fundamentales, se afectaría el debido cumplimiento de las funciones de dicho 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, porque la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de los trabajadores denunciantes o de los que han prestado declaración”*.

En efecto, en sus considerandos señala que *“a juicio de este Consejo, la divulgación de antecedentes como los solicitados, puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos fundamentales, presenten denuncias ante el organismo fiscalizador reclamado, lo cual afectaría el debido cumplimiento de sus funciones. Que, sobre el particular, cabe tener presente que según ha razonado este Consejo «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 del empleador, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias (especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador)»*. Asimismo, 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. (Decisiones de amparos Roles C1174-15, C1248-15 y C1387-15)”*

De igual manera, como ya se ha señalado en los párrafos anteriores, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las investigaciones sobre **denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales**, podría afectarse no solo el derecho de denunciantes o terceros declarantes, sino también se afecta la futura acción fiscalizadora, que al respecto le compete a la Dirección del Trabajo, y la motivación para solicitar la intervención de este Organismo, afectando su credibilidad, 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 las investigaciones por vulneración de derechos fundamentales constituiría una nueva vulneración al derecho de los trabajadores involucrados**, que la Constitución Política obliga a resguardar, además de la grave afectación que significa para la credibilidad de este Servicio.

Lo expuesto precedentemente, permitió a este Servicio 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 link: <https://www.portaltransparencia.cl/PortalPdT/pdttta/-/ta/AL003/AIP/ADCSR>

Por otra parte, cabe tener presente que lo requerido corresponde a funciones propias del Servicio, y que 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 se señala expresamente: “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.”

Además de la normativa legal señalada, tenemos el artículo 5 inciso final de la Carta Fundamental que señala: *“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”*.

A lo anterior, cabe agregar que el Artículo único de la ley N° 21.096 de 16 de Junio de 2018 que consagra el Derecho a la Protección de los Datos Personales” agregó al Artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República lo siguiente: *“y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley”*.

Conforme lo anterior, la Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, mediante la Plataforma de la Ley de Transparencia, informar del proceso por Vulneración de Derechos Fundamentales, debiendo en consecuencia, concurrir el titular de derechos a la Inspección del Trabajo que investigó el caso y solicitar personalmente o por mandatario, solo los antecedentes respecto de los cuales proceda su entrega, esto es solo su propia declaración y antecedentes que haya aportado, si es parte directa del proceso, se informará el resultado de ella, siempre al amparo de la ley N° 19.880 y de las instrucciones vigentes, en forma presencial.

Por otra parte, se hace presente que, en relación a la pandemia relacionada al brote del COVID-19, cuya propagación obedece a una situación

de caso fortuito que conlleva graves consecuencias a la población, se han habilitado medidas extraordinarias de emergencia en la gestión interna de este Servicio, con el objetivo de resguardar a las/os funcionarias/os y público en general, para evitar la propagación del virus, y asegurar la continuidad necesaria de los servicios de este Órgano Fiscalizador, por lo cual, si usted es el titular de la información, debe coordinarse previamente con la Inspección del Trabajo que realizó la investigación, para determinar el día y la hora de la entrega de la información que corresponda.

Los datos de dichas Inspecciones del Trabajo de todo el país se encuentran publicadas en la página web [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) o link <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22792.html>

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, 15, 17, 21 N° 1 y 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública, en concordancia con la Ley N° 19.628, sobre Protección de Datos Personales y la Ley N° 19.880.

“Por Orden de la Directora del Trabajo”

Saluda atentamente a Ud.



**CARLOS AGUILAR BRIONES**  
**ABOGADO**  
**JEFE UNIDAD DE FISCALÍA**  
**DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALIA**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**CAB/MRF**  
**Distribución:**  
**- Destinatario**  
**- Unidad de Fiscalía**