



DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALÍA
UNIDAD DE FISCALÍA
CAS-29753

CAS-29753

ANT.: 1) Solicitud de Información, transparencia N° CAS-29753.

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; 15-02-2021

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

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

Mediante la presentación del antecedente, 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 respecto de:

“En mi calidad de denunciado, solicito copia íntegra del informe de fiscalización realizada por la inspección provincial del trabajo de Antofagasta, que corresponde al número 201/2020/272, incluyendo todos los antecedentes, declaraciones de testigos y demás antecedentes tenidos en consideración para la resolución dictada en dicho procedimiento de fiscalización..”

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 una **investigación por 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.

La información requerida se encuentra afectada a las causales de secreta o reserva, expuestas y fundamentadas en la respuesta entregada corresponden a las de art. 21 N°1 y 2 de la Ley N° 20.285.

El objetivo de la investigación, es verificar la existencia de los indicios por acoso sexual denunciado, que en caso de existir, los antecedentes se pondrán en conocimiento del Tribunal. La Ley N° 20.005, señala en su **artículo 1, N° 8: “Las causa laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario y solo tendrán acceso a ella las partes y sus apoderados judiciales”**. Es así que, el informe y todos los antecedentes de la investigación no pueden ser entregados sino, es a la autoridad competente para resolver la acusación, los Tribunales de Justicia, por tanto para acceder a dichos antecedentes, deberá solicitarse por la vía judicial.

Fundamento para la aplicación de la causal de reserva del artículo 21 N° 1:

Afectación grave al debido cumplimiento de las funciones del órgano, ya que hacer entrega de documentos de carácter reservado (acoso sexual), puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos fundamentales, presenten denuncias ante el organismo fiscalizador, restando efectividad a sus labores, puesto que la entrega de tales antecedentes podría imposibilitar que este Servicio cuente con este insumo inestimable, que le sirve de base para efectuar las investigaciones necesarias destinadas a esclarecer los hechos o irregularidades de que las propias declaraciones y denuncias puedan dar cuenta, lo cual afecta el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en los términos establecidos en el artículo 21 N° 1 de la Ley de Transparencia. “1. Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido”

Debiendo tener presente, que las facultades y competencias de la Dirección del Trabajo, ante **denuncias por “Acoso Sexual”**, se enmarcan en procedimientos y fiscalizaciones destinadas a determinar la existencia de “índicos” de vulneración de derechos y/o conductas vulneratorias por acoso sexual, indicios que solo los Tribunales de justicia pueden calificar y sancionar, por ser el órgano con competencia.

Señalado lo anterior, no resulta jurídicamente viable exponer información sensible, como lo es una investigación por acoso sexual y las declaraciones, en una plataforma de información pública.

También debemos tener presente que la ley de Transparencia no admite discriminación en cuanto al tipo de usuario o profesional que requiere información, ello atendiendo a que el reclamante alude a su calidad de denunciado. Obligar al Servicio a entregar información reservada al amparo de la Ley N° 20.285, es obligarlo a transgredir normas constitucionales y legales.

La Dirección del Trabajo, en el marco de sus facultades y competencia, ejerce sus funciones de acuerdo a un protocolo establecido para ello, el cual permite asegurar que se resguarden derechos del o los denunciante, así como también el

de otros declarantes, todos 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, (art. N° 211 A hasta E).

Conforme lo anterior, este Servicio, en el buen cumplimiento sus funciones, y velando por lo ordenado por la Carta fundamental y el respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador especialmente, aquellos referidos a su integridad física y psíquica, respecto a estas materias ha establecido un procedimiento descrito en la Orden de Servicio N° 2, de 11.03.2005, que regula los procedimientos y criterios de actuación ante este tipo de investigaciones, en el marco de la Ley N° 20.005, que modifico el Código del Trabajo, señalando en el artículo 211-D, que impone la obligación a este Servicio poner en conocimiento **“las conclusiones de la investigación”**, al denunciante, **denunciado** y empleador. Y como ya se señaló anteriormente las conclusiones están referidas solo a determinar la **“existencia o no, de indicios”**, de estas conductas vulneratorias de derechos.

De acuerdo a lo anterior, y por mandato legal del artículo 211D del Código del Trabajo, **sólo procede entregar por este Servicio las conclusiones de la investigación u observaciones a ella, al denunciante, denunciado y empleador.** Por lo cual, dichas conclusiones u observaciones, debe entregarse en virtud de la ley N° 19.880, de manera presencial del denunciado y previa verificación de su identidad.

Fundamento para la aplicación de la causal de reserva del artículo 21 N° 2:

Afectación a los derechos fundamentales del Trabajador, por cuanto divulgar “una investigación por acoso sexual” afectaría aquellos derechos del trabajador a los que el Servicio está obligado a resguardar como el derecho al trabajo, derecho a la vida privada, salud física y psíquica, dignidad de la persona, derechos económicos, haciéndolos víctimas de represalias por parte del empleador o sus pares, especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con aquél, así también se daña todo aquel derecho emanado de la relación laboral, configurándose, la causal de reserva del artículo 21, N° 2 de la Ley de Transparencia.

La materia requerida en relación a investigaciones por acoso sexual, es posible señalar que tiene carácter de reservada, conforme a lo dispuesto en los N° 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia; según el cual, se podrá denegar total o parcialmente la información requerida *“2.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. Se entenderá por tales aquellos que el ordenamiento jurídico atribuye a las personas, en título de derecho y no de simple interés”*, la que se encuentra reforzada por lo dispuesto en el artículo 33, letra m), del mismo cuerpo legal, todo lo cual debe entenderse dando cumplimiento también a las disposiciones de la Ley N° 19.628, Sobre Protección de Datos Personales, con lo dispuesto en su artículo 7° el cual previene que; *“Las personas que trabajan en el tratamiento de datos personales, tanto en organismos públicos como privados, están obligadas a guardar secreto sobre los mismos, cuando provengan o hayan sido recolectados de fuentes no accesibles al público, como asimismo sobre los demás datos y antecedentes relacionados con el banco de datos, obligación que no cesa por haber terminado sus actividades en ese campo”*, configurándose de esta forma la causal de reserva del artículo 21 N° 2 de la Ley de

Transparencia, 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, C1387-15, C4423-18 y, C7252-19)”

Ahora bien, la investigación de estas denuncias, corresponden a “Funciones y actividades propias de este órgano fiscalizador”, lo que lo obliga a cumplir con lo ordenado en, artículo 40 inciso 1° del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **“Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.”** Señalando además en su inciso segundo *“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”*. La entrega de la información requerida, afectaría gravemente la credibilidad de este servicio. Este artículo 40 importa que el deber de reserva alcanza no sólo a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, sino también al órgano en cuanto tal.

Cabe tener presente, que la materia requerida corresponde a una **“denuncia” por “acoso sexual y las declaraciones de testigos”**, por lo que publicar dicha información, constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. 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 el debido funcionamiento del Servicios. **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 de la identidad de los denunciantes o la de los trabajadores que han declarado en un proceso de investigación determinado.**

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, (derechos al trabajo, al vida privada, a la honra,...) ha estimado que la información requerida, es decir, documentos que contengan las denuncias e investigación por acoso sexual, presentadas ante la Dirección del Trabajo, es información reservada, lo que ha sido ratificado por el Consejo para la Transparencia.

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”*.

En tal sentido, 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 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», todo lo cual debe entenderse dando cumplimiento también a las disposiciones de la Ley N° 19.628, sobre protección de datos personales.

Sin perjuicio de lo señalado, se hace presente que la información solicitada no puede ser entregada por esta plataforma de la Ley de Transparencia, y solo procedería la entrega presencial de las conclusiones de un acoso sexual al denunciado, como se indicó anteriormente, previa acreditación de su identidad, según el procedimiento general establecido en el artículo 17º letra a) de la Ley N° 19.880, que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado.

Lo anteriormente señalado, ha sido reiterado por el mismo 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 de los documentos respecto de los cuales procede su entrega, y el funcionario que efectúe tal entrega deberá verificar que la información sea retirada por quien efectivamente tenga dicha calidad o por su apoderado (representación debidamente acreditada), conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 19.880.

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 N° 20.285, que versan sobre Acoso Sexual y declaraciones de testigos, se encuentran afectas a causal de secreto o reserva como se ha señalado, para evitar afectar no sólo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo, sino que también los derechos que la Constitución Política y el Código del Trabajo obliga a resguardar, tales como la privacidad de la o los denunciantes, así como también los de terceros declarantes, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia.

Lo expuesto precedentemente en su totalidad, 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 Banner Institucional:

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

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 de antecedentes o procedimientos es plenamente aplicable a aquellos casos en que el solicitante es un tercero, ello debido a lo especial y delicado de la materia de que se trata y de la cual se requiere que se informe.

Dado lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta plataforma de Transparencia-, de informar o entregar documentación del proceso de acoso sexual, conforme a los argumentos legales y jurisprudencia citada precedentemente.

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, 21 N° 1 y N° 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública, Ley N° 19.628, sobre Protección de Datos Personales y Ley N° 19.880. Reiterándose que en los casos de investigación por acoso sexual, el artículo 211 D del Código del Trabajo permite sólo la entrega de las conclusiones de dicha investigación al denunciado, y ello concordado con las leyes citadas, debe efectuarse de manera presencial y acreditarse su identidad.

Por Orden de la Directora del Trabajo

Saluda atentamente a Ud.



CARLOS AGUILAR BRIONES
JEFE DE UNIDAD DE FISCALÍA
DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CAB/MATT

Distribución.:

- Destinatario
- Departamento Jurídico y Fiscalía
- Unidad de Fiscalía
- Partes