



DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALIA  
UNIDAD DE FISCALIA  
CAS-29851

**ORD.: CAS-29851**

**ANT.:** 1) Solicitud de Acceso de Información, N° CAS-29851.

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; 19-02-2021**

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

**A :** [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:

**“Estimados buenas tardes, fui acusado injustamente de un supuesto acoso, hasta el día de hoy no me ha llegado ninguna resolución, fui despedido vía WhatsApp lo cual la constancia esta en la inspección del trabajo de Iquique desde el día 4 de diciembre, hasta el momento no me ha llegado la resolución del caso y tampoco la carta de despido, es por eso que solicito a uds, informe, declaraciones y resolución del caso, lo cual uds estuvieron a favor de la supuesta acosada, esto sucedio entre el mes de octubre y noviembre, empresa vera y hola Ltda rut: 76572290-K iquique, [REDACTED] desde ya muchas gracias” [SIC]**

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.

Analizada su presentación, y revisados los documentos correspondientes, se constata que la fiscalización por usted requerida, tiene relación con una **investigación por acoso sexual**, materia que afecta los diversos derechos del o los denunciados, 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 el respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador, especialmente en este ámbito referido 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 denuncias, en el marco de la Ley N° 20.005.

Al respecto, puede apreciarse con claridad que la publicidad de este tipo de investigaciones puede vulnerar la intimidad, la vida privada y la dignidad de los involucrados en la investigación, tanto denunciante como denunciado, especialmente de este último cuando no hubiese sido posible determinar suficientemente la existencia de los hechos denunciados. Asimismo, es posible que se van afectados todos quienes declararon en un procedimiento por vulneración de derechos fundamentales.

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 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, a título de derecho y no de simple interés”*.

En tal sentido, cabe estimar jurídicamente por esta Dirección del Trabajo, que los derechos ya señalados, podrían verse lesionados por la entrega de estos procesos o investigación de acoso solicitados, es decir, la intimidad, la vida privada y la dignidad de la persona, lo cual se extiende incluso para todos los trabajadores declarantes en la investigación.

Cabe tener presente además que estas fiscalizaciones 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 que *“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”*. 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, y es por ello que la Dirección del Trabajo, ha regulado este procedimiento.

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 denunciados 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 estas 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)”

Sin perjuicio de lo señalado, se hace presente que siendo la Ley N° 20.285 de Transparencia un **procedimiento especial** para requerir información de los entes públicos, que impide a éstos solicitar la identificación a los requerientes de información al momento de efectuar una solicitud, estableciendo causales de reserva, especialmente a terceros no titulares de ella, oportuno es informar a Ud. de la existencia del **procedimiento general** 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 parte directa o titular de la información, acreditando dicha condición, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de aquellos documentos que puedan ser entregados**, una vez que haya finalizado el proceso, 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”***

Además de la normativa legal señalada, tenemos el artículo 5 inciso final de nuestra 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 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 consecuencia, como ya se señaló, este Servicio se encuentra legalmente impedido para entregar la información por acoso solicitada por esta plataforma de la Ley de Transparencia, por estimar que de divulgarse el contenido del expediente de fiscalización, se afecta a la intimidad, la vida privada y la dignidad de los involucrados en la investigación, tanto denunciante, como denunciado, además de la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a la 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 2, 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Acceso a Información Pública, Ley N° 19.628 y Ley N° 19.880.

“Por Orden de la Directora del Trabajo”

Saluda cordialmente a Ud.



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

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