

ORD. : N° 131 /

ANT.:1) Su presentación Ley N° 20.285, de fecha 09/04/2018.

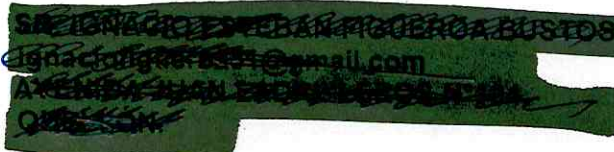
2) Circular N° 28 de fecha 03.04.2017, Depto. Jurídico.

3) Orden de Servicio N° 2 de fecha 29.03.2017, Depto. Jurídico.

MAT.: Informa sobre Solicitud de Acceso a la Información Pública CAS-11401-M5G6H6

QUELLON, 30 de abril de 2018

DE : INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO(S)
QUELLÓN.

A : 

Se ha recepcionado en esta Inspección Comunal del Trabajo su presentación indicada en ANT.1), en la que usted solicita textualmente lo siguiente:

“Copia de informe de fiscalización N°1016/2018/60”

Sobre el particular, cumpla con informar a usted, en primer término, 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 13.04.2009, en el Diario Oficial.

De tal manera, el artículo 5° del citado cuerpo legal dispone que: “Son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos, los documentos que les sirvan de sustento y complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación; la información elaborada con presupuesto público; y toda otra información que obre en poder de la Administración, cualquiera sea su formato, soporte, fecha de creación, origen, clasificación o procesamiento, a menos que esté sujeta a las excepciones señaladas en la Ley de Transparencia”.

Respecto a su solicitud, ésta versa sobre un procedimiento de Investigación por Derechos Fundamentales, el que es regulado por los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, por la Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017, de la Dirección del Trabajo, la que establece las bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales y por su Circular N° 28 de fecha 03.04.2017.

Las disposiciones del procedimiento de vulneración de derechos fundamentales contenidas en las referidas normas del Código del Trabajo se aplican a las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República que aparecen citados en las normas del Código y que se entenderán lesionados cuando el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, limite 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 (as) Trabajadores (as), en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

El procedimiento de este tipo de investigación busca determinar si existen o no indicios de agravios a las referidas garantías constitucionales señaladas en la Ley, permitiendo a este Servicio para que en el ejercicio de sus facultades, de oficio o ante una denuncia, investigue tales hechos, actuación que se encuentra regulada en la referida Orden de Servicio N° 2, de 29.03.2017 y en la Circular N° 28 de fecha 03.04.2017, ambas de la Dirección del Trabajo y cuya tramitación finalizará con la emisión de las conclusiones jurídicas, en las que se determinará si se presentan o no indicios de vulneración. Si se estima que hay indicios de vulneración de Derechos Fundamentales, la Dirección del Trabajo debe denunciar los hechos al Tribunal competente, aunque por expreso mandato del artículo 486 del Código del Trabajo, deberá previamente practicar una mediación entre las partes (principio de la bilateralidad) a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. Si no prospera la mediación, se deberán denunciar los hechos a los Tribunales que correspondan.

Para mayor información, usted puede, si lo estimare pertinente, acceder a ambas instrucciones a través del banner de transparencia activa del sitio web de la Dirección del Trabajo, www.dt.gob.cl en el link "Actos y Resoluciones", debiendo abrir "Actos con efectos sobre terceros".

El Consejo para la Transparencia en su decisión C2458-15 de fecha 24.11.2015, rechazó el amparo interpuesto en contra de este Servicio, relacionado con la negativa a entregar documentación en un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales ya tramitado, señalando que no es posible acceder a dicho requerimiento de información, de acuerdo al 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», entendiéndose que, además, se aplica la Ley N° 19.628 sobre protección de datos personales.

Por lo anterior, no se puede desconocer la naturaleza especial de este tipo de denuncias realizadas por trabajadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la de la identidad de los denunciados o la de los trabajadores que han declarado en un proceso de fiscalización, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias, especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador, debiéndose entender que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar derechos de terceros (la intimidad, la vida privada y la dignidad de la persona) ya sea del denunciante o de los que han prestado declaración sobre la materia investigada.

Además, cabe tener presente que de divulgarse el contenido de las investigaciones sobre estas materias, podría afectarse no sólo el derecho de los denunciados o terceros declarantes, sino que también afecta la futura acción fiscalizadora que le compete a esta Institución.

De acuerdo al artículo N° 23 de la Ley N° 20.285, se incorporó dicho criterio en el listado de los actos catalogados como reservados, el que puede ser revisado, si lo considera, en el banner institucional "Gobierno Transparente", específicamente en el link "Índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados" http://www.dt.gob.cl/transparencia/secreto_hist.html

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, la LEY ORGANICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO, en su Título V sobre Prohibiciones, artículo 40 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", norma que importa que el deber de reserva alcanza no sólo a los funcionarios de la 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.



DIRECCION DEL TRABAJO
REGION DE LOS LAGOS

Sin perjuicio de lo señalado, se hace presente que siendo la Ley N° 20.285 de Transparencia un procedimiento especial para solicitar información a los órganos de la Administración del Estado, que impide a éstos solicitar la identificación a los requirentes de información al momento de efectuar una solicitud, estableciendo causales de reserva, especialmente a terceros no titulares de ella, oportuno es informar a usted 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, como interesado (denunciante), acreditando su condición, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de ellos una vez que éstos hayan finalizado, 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 28.10.2011, 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.

En consecuencia, este Servicio se encuentra impedida jurídicamente por medio de la Ley de Transparencia, informar del proceso por vulneración de Derechos Fundamentales, por estimar que de divulgarse el contenido de las denuncias, podría afectarse no solo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a la Dirección del Trabajo, sino que también el derecho a la privacidad de la o los denunciantes, quienes consignan en detalle en sus denuncias los hechos que, de su vida privada, los motivaron a solicitar la intervención de este Organismo, privilegiando con ello sus derechos a la seguridad personal y de la esfera de la vida privada, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en el numeral 2 del artículo 21 de la ley N°20.285.

Finalmente, de no encontrarse conforme con la respuesta precedente, usted podrá interponer Amparo a su derecho de acceso a la información ante el Consejo para la Transparencia dentro el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

De acuerdo a lo expuesto precedentemente, se informa que esta presentación se da por finalizada, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10, 15,17, N° 21 N°2 y 23 de la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales.

Por orden del Director del Trabajo.



VICTOR NOVA ULE
INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO(S)
QUELLÓN-CHILOE

VNU/VNU
DISTRIBUCIÓN:
- La indicada
- Archivo Ley N° 20.285 c/ant.
- Archivo Gestión Documental
K. . 350/2018 de 09/04/2018.