



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,...) por lo que se ha estimado que la información requerida, es decir, documentos que contengan las denuncias por prácticas presentadas ante la Dirección del Trabajo, es información reservada, lo que ha sido ratificado por el Consejo para la Transparencia.

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

En efecto, **no se puede desconocer la naturaleza especial de denuncias realizadas por los trabajadores o dirigentes sindicales, 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 ya sea del denunciante o de los que han prestado declaración.

A lo anterior, cabe agregar que las **denuncias, declaraciones, o constancias** realizadas por trabajadores, ante la Dirección del Trabajo revisten un carácter especial, ya que su divulgación, así como la **identidad de los trabajadores/as, u otros declarantes**, afectaría su estabilidad en el empleo y/o los hace víctimas de represalias por parte del empleador, (especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con aquél), asimismo, tal publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información afecta los derechos de los trabajadores que realicen denuncias, 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.

Que, el mismo Consejo para la Transparencia, ha considerado que hacer entrega de documentos de carácter personal, puede traer como consecuencia que **aquellos que pretenden formular futuras constancias ante los órganos y servicios de la Administración del estado se inhiban de realizarlas**. 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 fiscalizaciones necesarias destinadas a esclarecer los hechos o irregularidades de que las propias constancias puedan dar cuenta y de esta forma, incluso, afectar el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en los términos establecidos en el artículo 21 de la Ley de Transparencia.

Por otra parte, se debe 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.** Este artículo 40 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 a su vez el trámite de traslado, no procede en este caso, tratándose de una materia reservada.

Sin perjuicio de lo señalado, se hace presente que la información **no** puede ser entregada por esta plataforma de la Ley de Transparencia, y su entrega solo procede a acredite su titularidad. Oportuno es informar a Ud. de la existencia del procedimiento general establecido en el artículo 17° letra a) de la **Ley N° 19.880, que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado, el cual permite acudir personalmente al Órgano Público**, en su calidad de titular de la información, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación en el cual ha sido notificado, y requerir copias o ser informado del estado en que se encuentra.

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**, como lo es al denunciante su propia denuncia o su propia declaración, las 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.

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 del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

Por orden del DIRECTOR DEL TRABAJO, (Res. Ex. N°153 de 31.01.2018).

  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
Departamento de Atención de Usuarios  
JEFE/A MICHAEL LIONEL ORTÍZ BILBAO  
INGENIERO COMERCIAL  
JEFE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS (S)

MLOB/MATT

Distribución:

- Usuario ✓
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia
- Oficina de Partes

DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
23 FEB 2018  
OFICINA DE PARTES