



DIRECCION DEL TRABAJO  
INSPECCION DEL TRABAJO DE CONCEPCION  
K.

ORD. N° 1238 /

ANT: 1) Solicitud de Acceso a la Información N°  
CAS-04625-B2L1C3.-

MAT: Deniega por causal de secreto o reserva.

CONCEPCION, 22-05-2017.-

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

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

Mediante presentación del antecedente 1), se ha efectuado de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a Información Pública, el siguiente requerimiento a esta Dirección:

***"0801/2017/611, copia informe de fiscalización con sus anexos".***

Sobre el particular, cumplo en primer término con informar 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, 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.

Analizada su presentación a la luz de las disposiciones legales y reglamentarias precitadas, y los datos aportados en su aclaración, de fecha 19.07.2016 mediante correo electrónico, se informa que la fiscalización solicitada tal como Ud., lo señala, corresponde a materias de un proceso por Vulneración de Derechos Fundamentales, donde la denunciante es quien solicita la información, y que puede requerirla directamente por ley 19.880.

Ahora bien, estos procesos que versan sobre VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES, están afectos a causales de reserva, tal como lo ha sostenido el Consejo para la Transparencia en la Decisión de Amparo C13-12 del, de fecha 13.04.2012, donde dispuso que, NO procede entregar las denuncias por vulneración de derechos fundamentales –como tampoco las declaraciones prestadas por trabajadores en el proceso de fiscalización– aunque el procedimiento haya terminado y aun cuando se haya comprobado que no hay



indicios de vulneración, toda vez que se estima que ello podría inhibir a los trabajadores a efectuar futuras denuncias”.

El consejo para la Transparencia ha señalado en amparo C2458-15, “Que, ha razonado este Consejo, a partir de la decisión C272-10 y refrendado con posterioridad por las decisiones de amparo C2323-14, C1174-15 y C1248-15, **“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. Así mismo, 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 al Consejo para la Transparencia, velar por el adecuado cumplimiento de la Ley N° 19.628, por parte de los órganos de la Administración del Estado.”

Señala además; que el acceso a tales documentos puede traer como consecuencia que aquellos que pretenden formular futuras denuncias 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 denuncias 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.

Agrega que; las Inspecciones del Trabajo deben necesariamente dotar de protección y reserva a las víctimas de conductas atentatorias a su dignidad, así como también a los declarantes en el respectivo proceso investigativo, resultando ello esencial para que dicho órgano público pueda llevar a cabo cabalmente sus funciones, garantizando el debido resguardo y celo en el tratamiento de antecedentes como los consultados. En efecto, el propio legislador



laboral en el artículo 485 del Código del Trabajo dispuso la garantía de indemnidad, la cual supone el derecho del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador como consecuencia de haber requerido una fiscalización. El mencionado derecho a no ser objeto de represalias laborales, encuentra igualmente su fundamento en la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, prevista en el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, y en el artículo 5° del Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, que establece entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo el "presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes."

Finalmente dice; Que en dicho contexto, divulgar la información requerida supone necesariamente restar efectividad a las labores que la reclamada pueda desplegar en el cuidado y protección de los trabajadores, por cuanto éstos podrían inhibirse no sólo de ingresar denuncias por concepto de vulneración de derechos fundamentales, sino también a colaborar con su testimonio en forma plena y veraz, al verse expuestos a que sus declaraciones puedan ser conocidas por sus empleadores actuales o futuros, todo lo cual afectaría claramente las funciones de la requerida, y con ello, el debido cumplimiento de sus funciones, que de conformidad al artículo 1° D.F.L. N° 2 de 1967 consiste esencialmente en fiscalizar el cumplimiento de la preceptiva laboral. En consecuencia, conforme con lo razonado precedentemente se rechazará el presente amparo.

Ahora bien, siendo la materia sobre la cual versa este solicitud, "un procedimiento de fiscalización por Derechos Fundamentales", lo cual corresponde a "**Funciones y actividades propias del órgano**", y siendo este servicio un ente fiscalizador, se debe tener presente 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." La entrega de la información requerida, afectaría gravemente la credibilidad de servicio público"

Finalmente, en virtud del principio de divisibilidad en materia de acceso a la información pública, previsto en el artículo 11 de la Ley de Transparencia, se estima procedente la entrega de la denuncia o las declaraciones realizadas, sólo a quien realizó dicha denuncia o prestó tal declaración, y solo respecto de su propia declaración, casos en los que la entrega se realizará personalmente, cuando tales declaraciones sean requeridas por quien las emitió. Sin embargo tal situación debe ser requerida por la parte interviniente en sin necesidad de recurrir a la Ley de Transparencia, ya que le asiste el derecho de la Ley 19.880. Artículo 17. "**Derechos de las personas. Las personas, en sus relaciones con la Administración, tienen derecho a:** a) Conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados, y obtener copia autorizada de los documentos que rolan en el expediente y la



devolución de los originales, salvo que por mandato legal o reglamentario éstos deban ser acompañados a los autos, a su costa;"

En caso de vencer el plazo de 20 días hábiles (art.14 ley 20.285) sin obtener respuesta (más 10 días hábiles si hubo prórroga), o de ser denegada, total o parcialmente su solicitud, podrá recurrir ante el Consejo para la Transparencia, dentro del plazo de 15 días contados desde que haya expirado el plazo señalado o desde la notificación de la denegación.

De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública, de acuerdo a lo previsto en los artículos Nº 10, 21 Nº 2, y 17 de la Ley Nº 20.285, Sobre Acceso a Información Pública.



Saluda atentamente a Ud.,

**VICTOR MARIO LEPEZ MÓRAGA**  
ABOGADO

**INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN**  
IPT CONCEPCIÓN

VMLM/vmm  
Distribución  
1.- La indicada.  
2.- OIRS  
3.- Of. de Partes ✓