



DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
UNIDAD DE TRANSPARENCIA
KARDEX N/INT S/N (2018)
SGS N° CAS-10607-J8F0Z4

1283

ORD.: _____/

ANT.: Solicitud de Acceso de Información,
N° CAS-10607-J8F0Z4 de 01.02.2018, de doña
Javiera Avendaño Miralles.

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO;

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

08 MAR 2018

A : ~~SANTO DOMINGO, JAVIERA~~
~~SECRETARÍA DE ATENCIÓN DE USUARIOS~~
~~DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS~~

Mediante la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a esta Dirección del Trabajo, mediante los mecanismos establecidos en la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, se informe en el siguiente tenor:

“El día 24 de enero del presente año, se concurrió a una mediación gestionada por la Inspección del trabajo de la comuna de San Fernando de la Provincia de Colchagua a raíz de una constancia y denuncia realizada por mí en base a la vulneración de mis derechos fundamentales por parte de mis empleadores al realizar mobbing laboral al comunicar mi estado de preñez, en base de las acciones documentadas en su oficina de la sexta región se llevó a cabo una investigación para detectar el acoso laboral, en donde se generó un informe con los resultados obtenidos Es por eso que me acojo a la Ley n° 20285, y hago petición de hacerme llegar el detalle del informe que conlleva al resultado de la notificación que exime de culpa a la Empresa Constructora Gonzalo Orellana e hijo Ltda. Esto se documentó en la Inspección del Trabajo de la Comuna de San Fernando de la Provincia de Colchagua de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins”

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 un procedimiento de investigación por Vulneración de Derechos Fundamentales, preciso es señalar que dichas temáticas son tramitadas por parte de este Servicio conforme a la normativa legal e instruccional vigente respecto al tema en particular, contenida el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo y en la Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017.

Al respecto las disposiciones del Procedimiento de Vulneración de Derechos Fundamentales contenidas en el 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 mencionado Código, y que se entenderán lesionados cuando el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, límite 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 trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

En términos prácticos, el procedimiento en comento persigue determinar si existen o no indicios de agravios a las referidas garantías constitucionales señaladas en la ley, facultando 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 las ya mencionadas Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017, y cuya tramitación concluirá con la emisión de las conclusiones jurídicas en que se determinará si en la situación investigada se presentan o no indicios de vulneración. De esas conclusiones jurídicas se les remitirá copia a las partes involucradas en dicho procedimiento, ello conforme a los términos señalados en la Orden de Servicio antes individualizada.

Además de lo anterior, si se estima que hay indicios, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos al Tribunal competente, aunque por expreso mandato del artículo 486 del Código del Trabajo, previamente citará a mediación entre las partes 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 competentes.

En tal sentido, corresponde señalar que 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 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 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 denunciantes 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.

De igual manera, como ya se ha señalado en los párrafos anteriores, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las investigaciones sobre estas materias, -(en este caso los antecedentes contenidos en la carpeta investigativa), podría afectarse no solo el derecho de denunciante o terceros declarantes, sino también se afecta la futura acción fiscalizadora, que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo, y la motivaron para solicitar la intervención de este Organismo, afectando la credibilidad, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia. Claramente la publicidad de estas materias, constituiría una nueva vulneración al derecho de los trabajadores involucrados, que la Constitución Política obliga a resguardar, además de la grave afectación que significa para la credibilidad de este Servicio. (Tanto de denunciante como de otros declarantes).

Lo expuesto precedentemente, permitió a este Servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 20.285, incorporar dicho criterio en el listado de los actos catalogados como Reservados, el cual puede ser revisado en el siguiente Banner Institucional, http://www.dt.gob.cl/transparencia/secreto_reserva.html.

Por otra parte, se debe tener presente que lo requerido corresponde a funciones propias del Servicio, y que dado el carácter fiscalizador de este

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.

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 requirentes de información al momento de efectuar una solicitud, estableciendo caudales de reserva, especialmente a terceros no titulares de ella, oportuno es informar a Ud. de la existencia del "procedimiento general" establecido en la Ley 19880 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 su dicha condición, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de ellos una vez que estos 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 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

Conforme lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta Plataforma de la Ley de Transparencia, informar del proceso por Vulneración de Derechos Fundamentales, debiendo en consecuencia, concurrir a la Inspección del Trabajo de Curicó que investigó el caso y solicitar personalmente o por mandatario, los antecedentes respecto de los cuales proceda su entrega, siempre al amparo de la ley 19880 y de las instrucciones vigentes.

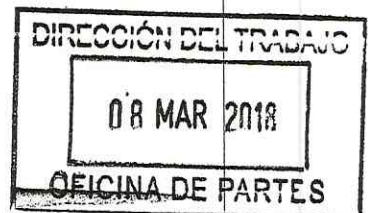
Finalmente, de no encontrarse conforme con la respuesta precedente, Ud. podrá interponer Amparo a su derecho de acceso a la información ante el Consejo para la Transparencia dentro el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

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, 17, 21 N° 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Ley 19.628, sobre Protección de Datos Personales.

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



Cecilia Gómez Bahamondes



MARIA CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES
JEFA DEPARTAMENTO ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

cu
PL06/MAT

Distribución.:

- Usuario: ~~XXXXXXXXXXXX~~
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia
- Oficina de Partes