

ORD. : N° 316

ANT.: 1) Su presentación de fecha 20.09.2017.  
2) Instrucciones vigentes.

MAT.: Informa sobre Solicitud de Acceso a la Información Pública CAS-07849-D7L1N3.

PUERTO MONTT,

10 OCT 2017

DE : INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO (S)  
PUERTO MONTT.

A

Se ha recepcionado en esta Inspección Provincial su presentación indicada en ANT.1), en la que usted señala textualmente:

***"Investigación por acoso sexual  
De parte Gerente Capacitación INACAP Puerto Montt  
Sr. Christian Kramm en contra de  
Natalia Herrera.  
La notificación se realizó el 14 de sep.  
Pero carta tiene fecha notificación el  
12 de sept. 2017";***

Sobre el particular, cumplo con informar a usted que su requerimiento dice relación con un procedimiento de investigación de Acoso Sexual, regulado por la Circular N° 36 de fecha 14.03.2005, de la Dirección del Trabajo y por lo dispuesto en los artículos 211-C y siguientes del Código del Trabajo, dicho procedimiento consistió en solicitud de la Universidad Tecnológica de Chile Inacap/sede Puerto Montt, para que la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt realice una investigación de denuncia de mujer acosada por otro trabajador. Lo anterior acorde a lo establecido en la Circular N° 36, ya citada; cuando el sujeto sindicado como acosador es otro trabajador, incluyendo a los superiores jerárquicos (mandos Medios), de conformidad a la ley procederá la aplicación del procedimiento de investigación establecido en el título IV, del Libro II del Código del trabajo. En este sentido, la ley distingue en función de si la persona afectada hace llegar la denuncia directamente a la empresa de la que forma parte, o a la Inspección del Trabajo respectiva, siendo en este caso en particular que la trabajadora afectada realizó la denuncia directamente hacia su empleador.

Por otra parte, cabe señalar, que la institución competente para fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, es el Consejo Para la Transparencia, que está dotado de facultades legales para interpretar las disposiciones del referido cuerpo legal, dictar instrucciones acerca de su aplicación y resolver vía "Decisión de Amparo" la pertinencia de hacer o no entrega de información, cuando, vía recurso de amparo, se ha recurrido ante ese Consejo por un ciudadano en contra de la negativa de un órgano público de entregarle la información solicitada, resultando obligatorio para el órgano dar cumplimiento a lo resuelto por el Consejo, a menos que recurra ante la Corte de Apelaciones respectiva, interponiendo un reclamo de ilegalidad en contra de su decisión.

De igual forma, en el ejercicio de sus atribuciones el Consejo para la Transparencia dictó las "Recomendaciones sobre Protección de Datos Personales por parte de los órganos de la Administración del Estado", publicadas en el Diario Oficial el 14.09.2016, a fin de velar por el adecuado cumplimiento de las normas contenidas por la

Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos personales y asimismo, estableció ( a través de la Instrucción General N°3) la obligación de mantener un registro público destinado a informar a los usuarios de los actos, documentos, o materias específicas cuya entrega es posible de ser negada al requirente de una solicitud de información, en razón de concurrir respecto de ellas las causales de secreto o reserva que la Ley N° 20.285 establece en su artículo 21, obligación que la Dirección del Trabajo, cumple a través de la creación, en el banner de Gobierno Transparente de la página web institucional, de un link denominado "**Índice de Actos Secretos Reservados**", en que se encuentran individualizados, los actos, documentos y materias calificados como secretos o reservados, con la finalidad que los requirentes eviten pérdidas de tiempo en solicitarlos. Pudiendo usted visitarlo en el siguiente Link: [http://www.dt.gob.cl/transparencia/secreto\\_hist.html](http://www.dt.gob.cl/transparencia/secreto_hist.html)

Tras todo lo señalado, y considerando 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 investigación de vulneración de derechos fundamentales originado por una denuncia por acoso sexual, ya tramitado, no resulta posible acceder a su 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, en 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. Dicho pronunciamiento se encuentra incorporado en el referido link y contiene los fundamentos jurídicos de la decisión de negativa a entregar la referida información relativa a investigaciones sobre denuncias por vulneración de derechos fundamentales

Para una mejor comprensión, a continuación, se hace necesario reproducir la argumentación en base a la cual el Consejo para la Transparencia por unanimidad de sus miembros negó lugar a la entrega de copia de la información y antecedentes del procedimiento de vulneración de derechos fundamentales y que se contienen en los considerandos de su decisión C2458, de 24.11.2015, que se tienen como parte integrante de esta respuesta que expresan:

*"3) Que, según 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 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."*

*"4) Que, además, en materia de denuncias este Consejo ha considerado 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."*

"...6) 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 solo 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° del 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."

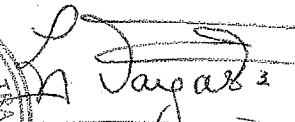
En consecuencia, de conformidad a las normas legales consultadas y jurisprudencia del Consejo para la Transparencia invocada en párrafos anteriores, además de la inclusión de la materia requerida en el Índice de Actos y Documentos Calificados como Secretos o Reservados de la Dirección del Trabajo, este Servicio, procede a denegar totalmente la entrega de la información por estimar que de divulgarse el contenido de las denuncias, podría afectarse no sólo 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 denunciante(s), todo lo cual configura las causales de reserva previstas en el N° 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, y da cumplimiento a la Ley N° 19628, Sobre Protección de Datos Personales.


Cabe tener, presente además que estas fiscalizaciones corresponden a funciones propias del Servicio, y que dado el carácter fiscalizador del Servicio, la Ley D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión social. LEY ORGANICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Título V sobre Prohibiciones, en su artículo 40. Señala: "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.

En consecuencia, este Servicio, procede a denegar totalmente la entrega de la información por medio de la Ley de Transparencia, por estimar que de divulgarse el contenido de las denuncias, podría afectarse no sólo 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 denunciante(s), 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 configurará 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.

Saluda atentamente usted,

  
**LORENA VARGAS BORQUEZ**  
**INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO (S)**  
**PUERTO MONTT**



LVB/MRG/mrg  
DISTRIBUCIÓN:

- La indicada
- Archivo Ley N° 20.285 c/ant.
- Expediente 1001.17.1121.
- Archivo Gestión Documental
- K. 4733/2017.