

ORD.: 1344

ANT.: Solicitud de Acceso de Información, N° AL003W-00005730, CAS-10818-JOB1H8 de 07.03.2018, de doña [REDACTED]

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO, 13 MAR 2018

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A

[REDACTED]

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 respecto de las declaraciones vertidas por parte de los trabajadores en el proceso de fiscalización en contra de colmena Golden Cross, incoado en la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, solicitando para ello su copia, al tenor de los antecedentes y circunstancias descritas en su requerimiento de información.

Sobre el particular, cumpla 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, oportuno es mencionar a Ud. que este Servicio ha estimado que la materia en consulta -(declaraciones de trabadores)-, tienen el carácter de reservadas, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 21 N° 1 y 2 de la Ley de Transparencia; según el cual, se podrá denegar total o parcialmente la información requerida " 1).Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido"; y " 2)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", lo cual es complementado por lo señalado en el numeral 2° del artículo 7° del Reglamento de la Ley aludida, que agrega en lo pertinente "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.

En tal sentido, la constante e uniforme jurisprudencia del Consejo para la Transparencia, reconoce la naturaleza especial de las actuaciones de terceros o de **los trabajadores y/o empleadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la identidad de los trabajadores/ras, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias.**

Asimismo, la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información afectaría la vida privada y la integridad física y psíquica de los trabajadores/ras, que hayan declarado a favor o contra de su empleador o de un trabajador, 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.

Como ya se señaló, el propio Consejo para la Transparencia, ha considerado que efectuar la entrega de documentos de carácter personal, puede traer como consecuencia que aquellos que pretenden formular futuras declaraciones 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 actuaciones 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 N° 1 de la Ley de Transparencia.

Es así, que en dicho contexto, divulgar la información requerida por Ud., es decir **“las declaraciones de trabajadores”**, dentro de un proceso de fiscalización o denuncia, supone necesariamente restar efectividad a las labores de esta Dirección del Trabajo, que despliega en el cuidado y protección de esos trabajadores/ras.

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 Ud., visitarlo en el siguiente Banner Institucional:

http://www.dt.gob.cl/transparencia/secreto_hist.html.

En el referido índice se encuentran incluidos pronunciamientos de este Organismo referido al caso que nos ocupa.

Por su parte, el Art. 40° del D.F.L. N° 2, 29.09.1967, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, señala: *“Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones”*.

Dentro del mismo orden de ideas y consideraciones, 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.


En este caso, los solicitantes que concurran al respectivo órgano público a retirar la información requerida deberán acreditar su identidad mediante la exhibición de la cédula expedida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, y quienes actúen como sus apoderados, deberán además, demostrar haberseles otorgado el respectivo poder, por escritura pública o instrumento privado suscrito ante notario.

De esta manera, 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, ha estimado procedente no informar de estas materias, mediante los mecanismos establecidos en la Ley de Transparencia, por estimar que de divulgarse el contenido de las declaraciones y quien las efectúa, podría afectar 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 los trabajadores/ras que constan en éstas, al igual que la estabilidad laboral presente o futura de la o los trabajadores/ras todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285.

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.,


Cecilia Gómez Bahamondes
CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES
JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
13 MAR 2018
OFICINA DE PARTES

mi
MCGB/PLDS/DFD

Distribución:

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