



Dirección del Trabajo
Departamento de Atención de Usuarios
Unidad de Transparencia
S.K
CAS-03697-D8G8P5 / AL003W-0001667

1470

ORD. N° _____

ANT.: Solicitud de Transparencia N° CAS-03697-D8G8P5

MAT.: Denegación de información que indica

SANTIAGO,

04 ABR 2017

DE : SUBJEFE DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A : ~~SECRETARÍA DE ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
SANTIAGO~~

Mediante presentación indicada en el antecedente, se ha recibido por medio del Sistema de Gestión de Solicitudes de la Dirección del Trabajo, su consulta sobre acceso a la información pública, que a continuación se transcribe:

"Solicito copia de informe final de fiscalización N° 0805/2016/853 de la inspección del Trabajo de Talcahuano";

Sobre el particular, cumplo en primer término con informar 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.

Analizada su presentación, y revisados los documentos, es posible advertir que la fiscalización requerida tiene su origen en una denuncia por acoso sexual, materia que este servicio ha regulado en su Orden de Servicio N°2 del 11.03.2005, en la que describe los procedimientos y criterios de actuación ante este tipo de denuncias, en el marco de la Ley 20.005, que introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de Acoso Sexual, y que incorpora el procedimiento de tutela laboral, asegurando con ello protección al bien jurídico, que dice relación con la "**dignidad de toda persona**", ya que este es el eje sobre el cual han de desarrollarse las relaciones laborales.

Dada la importancia que reviste para el país la dictación de una norma que dé cuenta específicamente de la figura del Acoso Sexual en el ámbito de las relaciones laborales, sea por la relevancia de los bienes jurídicos protegidos - la dignidad y honra de la persona - y la complejidad que supone su tratamiento, se ha estimado pertinente diseñar un tratamiento especializado de las denuncias por acoso sexual, definiendo para ello niveles específicos en donde se deberá abordar esta temática a nivel operativo.

Al igual que cualquier derecho fundamental, está claro que la publicidad de esta materia, vulnera el derecho del afectado en su dignidad, sin embargo también existe agravio para la persona del denunciado, cuando no hubiese sido posible determinar la existencia suficiente de los hechos denunciados o frente a una falsa acusación.

Al efecto, el marco instruccional regulatorio de este procedimiento de Acoso sexual, obliga al Servicio a informar el resultado y conclusiones jurídicas al denunciante, lo que se cumplió a cabalidad en el presente caso, dando, en consecuencia a conocer tanto el resultado de la investigación, como el análisis jurídico de los hechos que fundamentan la decisión del Servicio sobre el procedimiento a seguir en cada caso. El fundamento de la entrega de la información sobre el resultado del caso a través de las conclusiones jurídicas, y no a través de la entrega del informe de fiscalización y la documentación anexa (declaraciones de otros trabajadores), se funda en el especial carácter de este tipo de investigaciones, por los derechos afectados, cuestión que a ha sido reconocida tanto por el Consejo para la Transparencia, como por los Tribunales de Justicia.

Ahora bien, en relación al caso concreto solicitado, es posible informar que este se judicializó, por lo cual todos los requerimientos de información deben ser canalizados a través de Tribunal, el cual a su vez, ya ofició al Servicio, requiriendo todos los antecedentes, los cuales fueron entregados mediante Ordinario N° 330 del 28.03.2017.

Conforme lo expuesto este Servicio, en el artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, se encuentra facultado para 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».

La denegación se funda en la eventual vulneración de los derechos señalados en la disposición legal señalada. En tal sentido, cabe estimar que en el caso que nos ocupa, a juicio de esta Dirección del Trabajo, los derechos que específicamente podrían verse lesionados por la entrega de estos procesos de fiscalización solicitados, son el de la dignidad de la persona, honra personal y de la esfera de la vida privada, lo cual se extiende incluso para todos los trabajadores declarantes en la investigación.

Las disposiciones del procedimiento de vulneración de derechos fundamentales contenidas en las referidas normas del 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.

Es necesario mencionar que la actuación de la Dirección del Trabajo al regular sus procedimiento lo hace previo análisis de cada materia resguardando el mandato constitucional, señalado en su artículo 8°.- inciso primero, donde se establece que: «El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones»

Se agrega a lo anterior que la actuación de este Servicio se enmarca de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5° inciso final de la Constitución Política de la República, que señala: «El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos 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 buen cumplimiento sus funciones, y velando por el respeto a estos derechos fundamentales de todo trabajador, a su integridad física y psíquica, es que en estas materias ha establecido un procedimiento descrito en la Orden de Servicio N° 2, de 2005. Estos procedimientos tienen por objeto salvaguardar no sólo los derechos fundamentales propiamente laborales, sino que también las garantías que la Constitución Política asegura a todos los habitantes (dignidad, intimidad, no discriminación, honra, privacidad, entre otras).

En cuanto al procedimiento seguido, correspondió aplicar la ya mencionada Orden de Servicio N° 2 de 11.03 2005 y Orden de Servicio N° 9 de 31.12.2008 de la Dirección del Trabajo, las que se encuentran citadas en el Informe de Exposición de esta fiscalización. (se acompañan a respuesta)

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. Titulo 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, y es por ello que la Dirección del Trabajo, ha regulado este procedimiento.

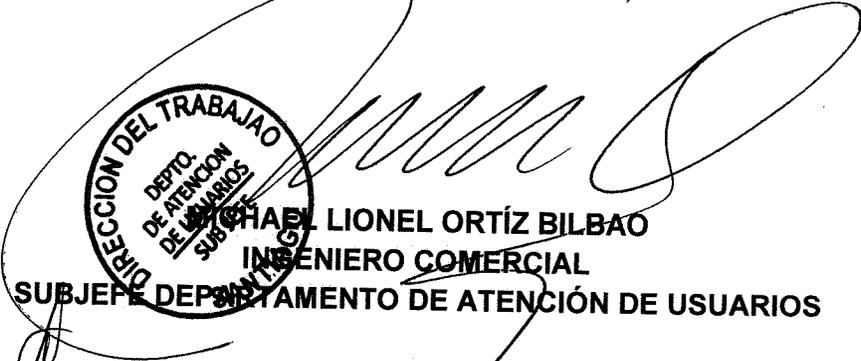
Tras todo lo señalado, y considerando que el Consejo Para la Transparencia, en Decisión C2458-15, de 24.11.2015, rechazó el amparo interpuesto en contra de este Servicio, por anterior negativa a entregar documentación en un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales ya tramitado, no resulta 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.

En consecuencia, de conformidad a las normas legales y constitucionales 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, al igual que la estabilidad laboral presente o futura de la o los denunciados, quienes consignan en detalle en sus denuncias los hechos que los motivaron a solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, hago presente que Ley de Transparencia es un procedimiento especial, que impide a este Servicio, solicitar la identificación al usuario al momento de efectuar una solicitud de acceso a la información pública. Sin embargo, le informo sobre la existencia del procedimiento general establecido en el artículo 17° letra a) de la Ley N° 19.880 de 29.05.03 que Regula las Bases del Procedimiento Administrativo de los Actos de la Administración del Estado, donde permite eventualmente acudir personalmente a la Inspección del Trabajo que corresponda, en su calidad de interesado, acreditando su condición de parte en el proceso consultado para requerir una copia de las conclusiones finales del procedimiento sobre derechos fundamentales, debidamente autorizadas que rolan en el expediente junto a la devolución de documentos originales que en él se contenga, en cualquier momento, a su costa.

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 completo del informe de fiscalización, 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 las partes y demás trabajadores que declaren en el proceso investigativo, todo lo cual configura conforme se señala en los párrafos anteriores, la causal de reserva prevista en el numeral 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285.

Saluda atentamente Ud.,



LIONEL ORTÍZ BILBAO
INGENIERO COMERCIAL
SUBJEFE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

MZOB/MAIO/MATT

Distribución.:

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