



Dirección del Trabajo
Departamento de Atención de Usuarios
Unidad de Transparencia
S.K
CA CAS-04358-N6G7T8 / AL003W00002107

ORD. N° 2022

ANT.: Solicitud de Transparencia N° CAS-04358-
N6G7T8 / AL003W00002107

MAT.: Denegación de información que indica

SANTIAGO, 12 MAY 2017

DE : JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A :

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:

“Mi solicitud tiene por objetivo conocer la resolución que esta entidad emitió respecto a una denuncia de acoso laboral de una trabajadora de nuestra institución, la denuncia fue realizada por la Sra. Ingrid Barrera Abarca Rut 11696667-0 desconozco las fechas exactas de todo este trámite ya que no tuve acceso a ninguna información”;

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que su requerimiento dice relación con un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, en la Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y circular N° 28 de 03.04.2017, de la Dirección del Trabajo, que imparte instrucciones sobre Procedimiento Administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley 20.087, que incorpora el procedimiento de tutela laboral.

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, limite 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 la referida Orden de Servicio N° 2, de 29.03.2017 y circular N° 28 de 03.04.2017, de la Dirección del Trabajo, 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. 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, deberá previamente practicar una mediación entre

las partes (Principio de la Bilateralidad) 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.

Ahora bien, este procedimiento de investigación que lleva a cabo la Dirección del Trabajo se tramita en un expediente que consta de una carátula y de los antecedentes, que aparecen claramente definidos en el marco instruccional ya referido, al que puede acceder a través del banner de transparencia activa del sitio web de la Dirección del Trabajo, www.dt.gob.cl en el link "Actos y Resoluciones", debiendo abrir "Actos con efectos para terceros", indicando en la sección "Seleccione según tipología" la opción "Ordenes de Servicio", o Circulares.

Por otra parte, cabe agregar 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 Ud., visitarlo en el siguiente Link:

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 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

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 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° 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 del informe, 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 denunciantes, 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.

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 Dirección del Trabajo, sino también al órgano en cuanto tal.

Sin perjuicio de lo anterior, hago presente que la 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, se le informa 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, el cual le permite acudir personalmente a la Inspección del Trabajo que investigó la denuncia, 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 contengan, 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 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 denunciantes, 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 configura 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, 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.

Saluda atentamente Ud.,

Maria Cecilia Gomez Bahamondes
MARIACECILIA GOMEZ BAHAMONDES
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCION DEL TRABAJO
JEFA
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
SANTIAGO - CHILE

Mari
MCGB/MRHO/MA/T
Distribución:
- Usuario:
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia
- Oficina de Partes

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
12 MAY 2017
OFICINA DE PARTES