



DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
 UNIDAD DE TRANSPARENCIA
 KARDEX S/K INT S/N (2018).SGS N° AL003W-00006358
 CAS-11803-M6C6X6

2404

ORD.: _____/

ANT.: Solicitud de Información, transparencia N° AL003W-00006358, CAS-11803-M6C6X6 de 03.05.2018, de don ~~Roberto Rodríguez~~

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO;

25 MAY 2018

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

A : ~~PERSONAS QUE TRABAJAN EN~~
~~POZO ALMONTE~~
~~POZO ALMONTE~~
~~SANTIAGO~~

Mediante la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a este Servicio, a través de la Plataforma y los mecanismos establecidos en la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, se informe respecto del informe final y actas de mediación de la denuncia por acoso sexual del trabajador individualizado, seguidos ante la Inspección Comunal del Trabajo de Pozo Almonte, solicitando para ello sus respectivas copias.

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, siendo la materia consultada relativa a una investigación por Acoso Sexual preciso es señalar que dichas temáticas son tramitadas conforme a la normativa vigente por parte de este Servicio, respecto al tema en particular, contenida principalmente en su Manual de Procedimientos de Fiscalización, que versa sobre el proceso de investigación de acoso sexual establecido en el Título IV del Código del Trabajo

En efecto, en la relación laboral que afecten los derechos de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República o el Ordenamiento Jurídico que aparecen citados en las normas del 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 objetivo de la investigación es verificar, si el empleador adoptó las medidas de seguridad y/o efectuó la investigación establecida en el artículo 211-C, del Código del Trabajo cuando ha tomado conocimiento de un trabajador que está siendo víctima de acoso sexual y el sujeto acosador es una persona distinta del empleador, es decir, el acoso sexual se produce entre pares, además de efectuar la investigación en caso que ello estuviese siendo solicitado por el empleador.

En virtud de los antecedentes previamente descritos, frente a las solicitudes de información, efectuadas a través de la Plataforma y mecanismos establecidos en la Ley 20.285, que versan sobre Acoso Sexual, oportuno es distinguir entre las denuncias propiamente tales y las declaraciones de trabajadores que en dicho proceso se vierten.

En tal sentido, corresponde señalar a Ud. que, el Consejo para la Transparencia, entre otras en decisión de Amparo N° C13-12 de 13.04.2012 pronunciándose respecto de vulneración de derechos fundamentales, como lo es también el acoso sexual, dispuso que, no procede la entrega de tales denuncias, como tampoco las declaraciones prestadas por trabajadores en el proceso de fiscalización, aunque dicho procedimiento haya terminado y aún cuando se haya comprobado que no hay indicios de vulneración, toda vez que se estima que ello podría inhibir a los trabajadores a efectuar futuras denuncias, dicho criterio es plenamente aplicable a los terceros cualquiera que estos sean, por el riesgo de que la denuncia y el procedimiento en cuestión se solicite para entregarla al empleador o a sus mandatarios.

En efecto, no se puede desconocer la naturaleza especial de este tipo de denuncias o actuaciones realizadas por los trabajadores o empleadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la de la identidad de los denunciados 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, 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, en particular aquellos que versan y tratan respecto de la esfera de la vida privada o derechos de carácter económico emanados de la relación laboral, configurándose de esta forma y respecto de aquellos datos la causal del artículo 21, numeral 2 de la Ley de Transparencia, causal que se encuentra reforzada por la especial función que el artículo 33, letra m), de la Ley de Transparencia, encomienda al Consejo, en orden a velar por el adecuado cumplimiento de la Ley N°19.628, Sobre Protección de Datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado.

Conforme lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a entregar información respecto de estas materias, pudiera conllevar a quienes pretendan formular futuras denuncias ante los órganos y servicios de la Administración del Estado, se inhiban de realizarlas, impidiendo con ello 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 éstas puedan dar cuenta. Asimismo, de esta forma, afectaría el debido cumplimiento de las funciones del órgano, en los términos establecidos en el artículo 21 N° 1 de la Ley de Transparencia, cuestión que, en la materia que se ventila en el presente reclamo, podría traducirse en que los trabajadores se inhiban de denunciar actos que vulneran su garantías fundamentales y que, por consiguiente, las Inspecciones del Trabajo se vieran impedidas de ejercer las atribuciones que en la materia le otorga la ley; efecto que este Consejo debe ponderar en el presente procedimiento en ejercicio de su atribución prevista en el artículo 33, letra j) de la Ley de Transparencia.

De igual manera, atendido a lo señalado en los párrafos anteriores, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las fiscalizaciones, podría afectarse no sólo la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo, sino que también el derecho a la privacidad de la o los denunciados, así como la de los terceros declarantes, quienes consignan en detalle en sus denuncias y testimonios, los hechos que, de su vida privada, los motivaron a solicitar la intervención de este Organismo; o a dar su testimonio, en el caso de los testigos, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia.

De esta forma, claramente la publicidad de estas materias, constituiría una nueva vulneración al derecho de los trabajadores involucrados, tanto denunciados como declarantes, que la Constitución Política obliga a resguardar, además de la grave afectación que significa para la credibilidad de este Servicio.

Por otra parte, cabe tener presente que lo requerido corresponde a funciones propias del Servicio, dado el carácter fiscalizador de éste 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 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.”*

Lo expuesto precedentemente en su totalidad, 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.

De tal manera, el criterio adoptado por el Consejo para la Transparencia explicado en acápites anteriores, en relación a la entrega de información de este tipo de antecedentes o procedimientos es plenamente aplicable a aquellos casos en que el solicitante es un tercero, la parte denunciada o empleadora, ello debido a lo especial y delicado de la materia de que se trata y de la cual se requiere que se informe.

Por otro lado, siendo la Ley de Transparencia un procedimiento especial para requerir información por parte de los entes públicos, que impide a estos solicitar la identificación a los requirentes de información al momento de efectuar una solicitud, oportuno es informar a Ud. de la existencia del procedimiento general establecido en el artículo 17° letra a) de la Ley N° 19.880, que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado, el cual permite acudir personalmente al Órgano Público, en su calidad de parte interesada, previo a la acreditación de su condición de tal, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o fiscalización y requerir copias de ellos una vez que estos hayan finalizado.

A su turno, 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.

Siendo así las cosas y como ya se dijo, sólo procede la entrega presencial de tales antecedentes y quien la efectúe deberá verificar que la información sea retirada por quien efectivamente tenga dicha calidad o por su apoderado,

Dado lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta plataforma de Transparencia-, de informar del proceso consultado, conforme a los argumentos legales y jurisprudencia citada precedentemente, siendo procedente en estos casos no informar de estas materias.

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, 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.



MICHAEL LIONEL ORTIZ BILBAO
INGENIERO COMERCIAL
JEFE(S) DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS
DIRECCION DEL TRABAJO



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS
SUB JEFE
SANTIAGO



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
25 MAY 2018
OFICINA DE PARTES



MLOB/PI/SS/DPFD

Distribución:

- Destinatario Pablo Fuenzalida Fuentes, pfuenzalida@safeabogados.cl
- Departamento Atención de Usuarios.
- Unidad de Transparencia
- Partes