

2955

ORD.: _____/

ANT.: Solicitud de Acceso de Información, N° AL003T-00006862, CAS-12685-W0M7H8 de 19.06.2018, de ~~Comisión Nacional de Derechos Humanos~~

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO;

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

28 JUN 2018

A : ~~Comisión Nacional de Derechos Humanos~~
~~Unidad de Transparencia~~
~~Santiago~~

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 en el siguiente tenor:

“Solicito expediente administrativo íntegro que se inició con denuncia de Sindicato de Trabajadores N° 3 (Mixto) de Empresa El Mercurio SAP, RSU 13010738, ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 12 de abril de 2018, complementada el día 16 de abril de 2018

Tales denuncias dieron origen (i) al Informe de Investigación N° 1360-2018-98 realizado por la fiscalizadora Sra. Jacqueline Palma Díaz, y (ii) a la Conclusión Jurídica N° 1360-2018-98 suscrito por la abogada Camila Félix Torres; ambas dependientes de la Unidad de Derechos Fundamentales de la DRT Metropolitana Oriente

Observaciones

Se solicita el expediente conforme a lo establecido en el art 18 inc 2° de la Ley 19880”

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, es del caso señalar que conforme el tenor de su presentación la materia consultada -(Informe de Fiscalización 1360/2018/98)-, obedece a un proceso investigativo de una vulneración de Derechos Fundamentales especial de prácticas antisindicales.

En tal sentido, corresponde señalar que constitucionalmente las Prácticas Antisindicales y Desleales, constituyen una vulneración a la libertad sindical, constituida por el derecho a la sindicalización, consagrados expresamente en nuestra Constitución Política de la República (CPR), en su artículo 19 N° 19, contenida además, en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado de Chile.

A su turno, el procedimiento que debe observarse en la investigación de denuncias por prácticas antisindicales y desleales, se encuentra regulado en los artículos 289 al 294 bis del Código del Trabajo, y artículos 403 al 407 del mismo cuerpo legal, respectivamente.

Por su parte, el Código del Trabajo señala en su artículo 292 que; "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código." A su vez, el artículo 407 dispone que el *"Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código"*, es decir, **el legislador les hace aplicable el procedimiento de tutela laboral.**

En el mismo orden de consideraciones, respecto a los derechos fundamentales la Constitución Política del Estado, señala en su **artículo 5 inciso final** que: "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", es así que este Servicio, en el cumplimiento sus funciones, y velando por el respeto a tales derechos, ha estimado que la información requerida, es decir, documentos que contengan las denuncias por prácticas antisindicales presentadas ante la Dirección del Trabajo, es información reservada, lo que ha sido ratificado por el Consejo para la Transparencia.

En tal sentido, el procedimiento que debe observarse en estas fiscalizaciones, este Órgano Fiscalizador con el objeto garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y dando cumplimiento al mandato Constitucional de resguardarlos, ha regulado el procedimiento administrativo de las denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales mediante su Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017, los cuales se encuentran disponibles en la página web de esta Dirección del Trabajo en el siguiente Banner Institucional: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf

Por otro lado, preciso es señalar que el Consejo para la Transparencia recientemente, en Decisión de Amparo C-3114-17, de 28.12.2017, rechazó el Reclamo interpuesto en contra de este Servicio, por anterior negativa a entregar documentación relativa a procedimientos de "PRÁCTICAS ANTISINDICALES" ya tramitado señalando en su considerando 2), **"que cabe tener presente que según razonado este Consejo "no se puede desconocer la naturaleza especial de las denuncias realizadas por los trabajadores ante la Dirección del Trabajo, y el riesgo de su divulgación, así como 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)". Así mismo ha resuelto que la publicidad, comunicación, o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de 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(Decisiones de amparo Roles C1174-15, C1248-15, C1387-15, 4326-16).** 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 Banner y contiene los fundamentos jurídicos de la Decisión de negativa a la entrega de la información que versa respecto a investigaciones y denuncias por vulneración de derechos fundamentales.

A mayor abundamiento, en el considerando precitado señala: **"4) que la divulgación de los antecedentes como los solicitados, puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos fundamentales, presenten denuncias ante el organismo fiscalizador, lo cual afectaría el debido cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, igualmente la información consultada es reservada en conformidad a lo dispuesto en art. 21 N° 1 de la Ley de Transparencia."**

Lo expuesto precedentemente, 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.

Como es dable apreciar, 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 las ya mencionadas Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 y su Circular N° 28 de 03.04.2017, 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. En caso de haber indicios de la vulneración denunciada, previamente antes de denunciar al Tribunal, se realizará la mediación respectiva.

Conforme lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a la entrega de estas materias, -(en este caso los antecedentes contenidos en la carpeta investigativa)-, por una parte afectaría derechos de trabajadores denunciantes y declarantes, en cuanto a su estabilidad laboral, económica, vida privada, integridad física y psíquica, entre otros, de lo cual resulta aplicable la causal de reserva contenida en el artículo 21 N° 2 de la Ley 20285, como también 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. De igual 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, respecto a la materia que se ventila en el presente requerimiento, lo cual podría traducirse en que los trabajadores se inhiban de denunciar aquellos actos que vulneran sus 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. Afectando de esta forma la credibilidad que los trabajadores depositan en esta Repartición.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto y no menos importante, lo requerido en su presentación, corresponden a funciones propias del Servicio, y que 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 se señala expresamente: *“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.*

No obstante lo anterior, se hace presente que siendo la Ley N° 20.285 de Transparencia, un **“procedimiento especial”** para requerir información de los entes públicos, que impide a éstos solicitar la identificación a los requirentes de información al momento de efectuar una solicitud, estableciendo causales de reserva, especialmente a terceros no titulares de ella, oportuno es informar a Ud. de la existencia del **“procedimiento general”** establecido en la **Ley 19880 que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado**, en el artículo 17° letra a), el cual permite acudir personalmente al Órgano Público, en su calidad de parte directa o titular de la información, acreditando su condición, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de ellos una vez que estos hayan finalizado, concepto que ha sido ratificado por 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 19.880**

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, 17, 21 N° 1 y 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



M. Cecilia Gómez Bahamondes

MARIA CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES
JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Cui
[Signature]
MCCB/MLOB/DPFD

- Distribución:
- Destinatario, Rodrigo Morales Vidal, moralesvidal.rodrico@gmail.com
 - Departamento de Atención de Usuarios
 - Unidad de Transparencia
 - Oficina de Partes