

ORD.: 3372 /

ANT.: Solicitud de Acceso de Información,
N° AL003W-00003147, CAS-06138-G6P4M2 de
05.07.2017, de [REDACTED]

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO,

25 JUL 2017

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A : [REDACTED]

Mediante la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a esta Dirección del Trabajo, a través de los mecanismos establecidos en la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, que este Servicio informe en siguiente tenor:

“Solicito copia del expediente completo de denuncias realizadas por Ariel Huenchullan San Martín, RUN 12772877-1, en representación de Minera Escondida Limitada, RUT 79587210-8, en contra del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada, RSU 2010293, RUT 72433400-8.

Dicha denuncia habría sido recibida los días 2 y 23 de marzo del presente año por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, según lo indica el timbre de la oficina de partes de la referida institución.”

Sobre el particular, cumplo 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 consultada -(Denuncias)-, tienen el carácter de reservada, 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 denuncias y/o constancias realizadas por **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 denunciado o registrado alguna constancia laboral en contra de su empleador, 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.

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 denuncias o constancias 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 **"la denuncia realizada por un trabajador"**, supone necesariamente restar efectividad a las labores de esta Dirección del Trabajo, que despliega en el cuidado y protección de los 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, 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 o 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 a la prohibición por parte de este Servicio de efectuar entrega de documentación de carácter personal.

A su turno, 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"*.

"Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelasen secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo".

La disposición legal citada evidentemente debe ser entendida en coherencia con las disposiciones constitucionales y legales antedichas, las cuales, como ya se vio, imponen el deber de responder y comunicar los resultados de las actuaciones que efectúen los órganos estatales en el ejercicio de sus funciones públicas.

De este modo, la disposición del artículo 40 del D.F.L. precitado, no tiene obviamente por sentido impedir a este Servicio entregar información sobre sus procedimientos administrativos, sino impedir que dicha entrega recaiga sobre información de una empresa que tenga el carácter de secreta o reservada.

Abona la interpretación señalada de la disposición legal en comento el tenor literal de la misma, en especial, su inciso segundo que agrega a la sanción de suspensión o destitución contemplada en el inciso primero, las señaladas en el artículo 246 del Código Penal, en caso que la divulgación tuviese por objeto secretos comerciales o industriales.

Como es fácil advertir, el inciso segundo del artículo 40 del D.F.L. antedicho, no viene en establecer un nuevo ilícito, distinto del contemplado en el inciso primero, sino que se trata de la misma infracción que se ve agravada por la naturaleza de los secretos que se revelan, a saber, de carácter comercial o industrial.

De este modo, de la interpretación armónica de ambos incisos se sigue que la prohibición a la que están sujetos los funcionarios de este Servicio consiste en revelar o divulgar datos secretos y cuya sanción, en el caso de ser estos últimos de orden comercial o industrial, se ve agravada en conformidad a las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal.

Junto con lo anterior, es necesario que la modalidad o forma adoptada por el Servicio para la entrega de la información o resultados derivados de sus actuaciones públicas no importen una infracción al artículo 40 del D.F.L. ya referido, en el sentido según la interpretación ya señalada, de revelar por parte de sus inspectores, secretos o datos de carácter reservado de que tomen conocimientos en el ejercicio de sus funciones públicas.

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.


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 denuncias realizadas por trabajadores en este caso, 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 aquellos 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.

Saluda atentamente Ud.,




MICHAEL LIONEL OTTIZ BILBAO
INGENIERO COMERCIAL
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


MLOB/MAO/DPFD
Distribución:
- Destinatario fvasquez@safeabogados.cl
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia 2
- Oficina de Partes