



Dirección del Trabajo  
Departamento de Atención de Usuarios  
Unidad de Transparencia  
S.K  
SAIP: AL003T-0001110

ORD. N° 3715 /

ANT.: Solicitud de Transparencia N° AL003T-0001110,  
de 20.06.16.

MAT.: Denegación de información que indica.

SANTIAGO, 15 JUL 2016

DE : JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A :   
[REDACTED]

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 del informe de exposición, así como copia de la pauta de Investigación seguida, ambos en relación a la fiscalización N° 1658 (Región: 13, Inspección: 08, año 2016, trabajador: Jonathan Farías Mesías; empresa G4S Security Services Limitada”.***

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que su requerimiento dice relación con una denuncia efectuada ante la Inspección Comunal Santiago Sur Oriente, que dio lugar al procedimiento de vulneración de derechos fundamentales regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo y en la Orden de Servicio N° 2 de 04.02.2011, 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 los referidos artículos del Código del Trabajo se aplicarán a las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, 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 código, y que se entenderán lesionados cuando en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, éste 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 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 04.02.2011, 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 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 interno que lleva a cabo la Dirección del Trabajo se tramita en un expediente que consta de una carátula y de los antecedentes, entre los que se encuentran los documentos por Ud. solicitados y que aparecen claramente definidos en la Orden de Servicio N° 2, de 04.02.2011, a la que puede acceder a través del banner de transparencia activa del sitio web de la Dirección del Trabajo, [www.dt.gob.cl](http://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 bien, directamente a través del link "[http://www.dt.gob.cl/transparencia/Orden\\_de\\_Servicio\\_No\\_2\\_04.02.2011\\_DERECHOS\\_FUNDAMENTALES.pdf](http://www.dt.gob.cl/transparencia/Orden_de_Servicio_No_2_04.02.2011_DERECHOS_FUNDAMENTALES.pdf)".

Al revisar esta Orden de Servicio, se observa que en su página 23:B, destinada a regular la Información a la partes, determina que al denunciado al inicio del procedimiento, se le informará de la investigación por vulneración de derechos fundamentales que iniciará la Dirección del Trabajo y de su derecho al debido proceso administrativo. Igualmente indica que deberá comunicarse al empleador la conclusión jurídica de la investigación realizada cuando se determine que existen indicios de vulneración que deban ser denunciados judicialmente, antes de la gestión de mediación que dispone el artículo 486 del Código del Trabajo, constituyendo ambos trámites las únicas oportunidades en que corresponderá entregar información al empleador.

De la misma forma, la página 29 establece que la Pauta de Investigación será ofrecida en formato genérico por el sistema informático y tendrá por objeto establecer y organizar las actuaciones a realizar para guiar el curso de la investigación, que llevará el fiscalizador y contendrá:

-Los antecedentes de la denuncia, como la identificación del denunciante y denunciado, representante legal, rut, domicilio, código de actividad económica, materia denunciada, etc.

-Otros antecedentes del denunciado, obtenidos del sistema informático, Boletín de Infractores a la Legislación laboral y Previsional.

-Organizaciones sindicales existentes en la empresa.

-Antecedentes aportados por el denunciante.

Cabe aclarar, que en la práctica se observa que las pautas de investigación contienen además las declaraciones de los denunciantes y otros antecedentes relativos a declaraciones de entrevistados, que los identifican o permitirían identificarlos.

Por otra parte, el denominado Informe de Exposición se contiene en la página 31 de la referida Orden de Servicio y se compone de los análisis de los antecedentes y hechos constatados, identificando a las partes, los hechos y la forma

en que se han acreditado, indicando los hechos contenidos en la denuncia que no fue posible constatar, los descargos del empleador y la conclusión final.

Terminado el informe por el fiscalizador, corresponderá al abogado emitir las conclusiones jurídicas según se indica en la página 32 de la Orden de Servicio.

Por otra parte y precisado todo lo anterior, 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 sus disposiciones, dictar instrucciones acerca de su aplicación y para 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 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.

Al respecto, se hace necesario destacar la Instrucción General N° 3, del Consejo Para la Transparencia, para dar aplicación al artículo 23 de la misma, publicada en el Diario Oficial de 16 de Mayo de 2009, relativa al índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados, que los órganos deberán mantener permanentemente a disposición del público en las OIRS, y que determina obligatoriamente en su numeral 2, que los órganos y servicios de la Administración del Estado deberán incorporar en el índice actualizado de los actos y documentos calificados como secretos o reservados:

*"2.- Las resoluciones denegatorias deberán incorporarse una vez que se encuentren firmes, es decir: cuando*

*a) Habiendo transcurrido el plazo para presentar la reclamación a que se refiere el artículo 24 de la Ley, esta no se hubiere presentado;*

*b) Habiéndose presentado la reclamación anterior, el Consejo hubiere denegado el acceso a la información sin que se interpusiere el reclamo de ilegalidad contemplado en el artículo 28 de la Ley, o*

*c) Habiéndose presentado el reclamo de ilegalidad, la Corte de Apelaciones confirmare la resolución denegatoria o servicio de la Administración del Estado"*

Las resoluciones denegatorias a que hace referencia el Consejo Para la Transparencia en la citada Instrucción General N° 3, dan cuenta de la existencia de 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, y cumplirse además a su respecto alguno de los requisitos contemplados en las letras a, b, o c, antes transcritas.

La Dirección del Trabajo, para dar cumplimiento a la publicidad del Registro establecido en la citada Instrucción General N° 3, ha creado en su Portal Institucional, en el banner de Gobierno Transparente, 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.

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 la misma documentación en un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales ya tramitado y concluido sin constatar indicios suficientes de la existencia de vulneraciones, en la especie, 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.

En efecto, la empresa Termas de Jahuel S.A., con fecha 13 de octubre de 2015, interpuso ante el Consejo para la Transparencia, en contra de este Servicio, recurso de Amparo Rol C2458-15, por haberse negado a hacerle entrega de la siguiente información requerida con fecha 7 de septiembre de 2015: "***Copia de toda la información y antecedentes que se encuentre en poder de la Inspección Comunal del Trabajo de San Felipe en relación con las denuncias por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por el Sindicato de Empresa de Termas de Jahuel S.A. en contra de Termas de Jahuel S.A. en el comprobante de ingreso N° 0502.215.73, que llevó a la dictación de las resoluciones ORD N° 184, de fecha 23 de Marzo de 2015 y ORD N° 204, de fecha 30 de Marzo de 2015.***"

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:

**"Y CONSIDERANDO:**

1) *Que, el objeto del presente amparo es la entrega de los antecedentes contenidos en el expediente tramitado por la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe, por una denuncia por vulneración de derechos fundamentales.*

2) *Que, según lo dispuesto por el artículo 486 del Código del Trabajo, las Inspecciones del Trabajo poseen competencia para fiscalizar y denunciar las vulneraciones de derechos fundamentales de los trabajadores, pudiendo iniciar un proceso de fiscalización, entre otros casos, por denuncias de particulares. La Dirección del Trabajo, a través de la Orden de Servicio N° 02, de 4 de febrero de 2011, impartió instrucciones respecto del procedimiento administrativo que debe seguirse a fin de investigar las vulneraciones a los derechos fundamentales.*

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 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)". Asimismo, ha resuelto que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de los trabajadores denunciados 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.

5) Que, del mismo modo, esta Corporación ha razonado que las Inspecciones del Trabajo deben necesariamente dotar de protección y reserva a las víctimas de conductas atentatorias a su dignidad, así como también a los declarantes en el respectivo proceso investigativo, resultando ello esencial para que dicho órgano público pueda llevar a cabo cabalmente sus funciones, garantizando el debido resguardo y celo en el tratamiento de antecedentes como los consultados. En efecto, el propio legislador laboral en el artículo 485 del Código del Trabajo dispuso la garantía de indemnidad, la cual supone el derecho del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador como consecuencia de haber requerido una fiscalización. El mencionado derecho a no ser objeto de represalias laborales, encuentra igualmente su fundamento en la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, prevista en el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, y en el artículo 5° del Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, que establece entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo el "presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes."

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 solo 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."


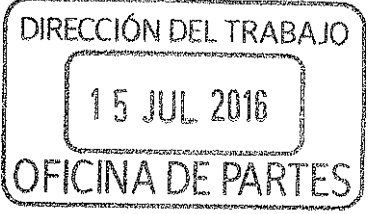
Por último, y a mayor abundamiento, se debe hacer presente a Ud. que de conformidad a lo dispuesto en la ya referida Instrucción General N° 3, del Consejo Para la Transparencia, este Servicio ha incorporado en su Índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados, la citada Decisión C2458-15, del mismo Consejo, por contener un criterio coincidente con el de la Dirección del Trabajo, en el sentido de rechazar la entrega de antecedentes relativos a procedimientos de investigación por vulneración de derechos fundamentales.

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 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.

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*  
  
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS  
DIRECCION DEL TRABAJO

*ru*  
MCGB/MLOB/RPC/CRL

**Distribución.:**

- Usuario: [matiasdelalastra@gmail.com](mailto:matiasdelalastra@gmail.com)
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia ✓
- Oficina de Partes