



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile

Dirección del Trabajo

Departamento de Atención de Usuarios

Unidad de Transparencia

S.K

CAS-01049-W3Q2G6

3815

ORD. N° _____

ANT.: Solicitud de Transparencia N° CAS-01049-W3Q2G6

MAT.: Denegación de información que indica

SANTIAGO,

DE : JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS

A :

21 JUL 2016

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:

"Requiero informe de exposición de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, cuya comisión fue 1323-2016-1101, de fecha 18.05.2016";

Sobre el particular, cumple con informar a Ud. que su requerimiento dice relación con una denuncia efectuada ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte Chacabuco, 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 19º 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 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".

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.

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.

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. 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 2º del artículo 7º 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.

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 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.

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 5º 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 1º 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 denunciantes, quienes consignan en detalle en sus denuncias los hechos que los

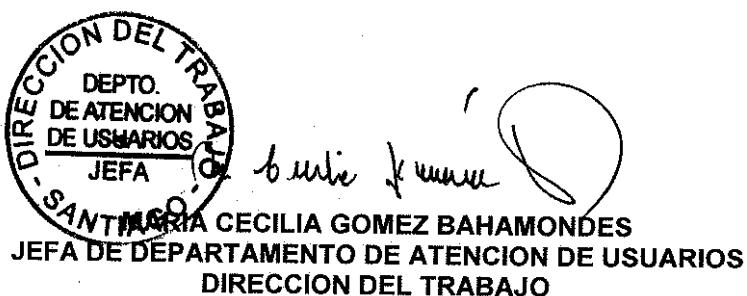
motivaron a solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en el N° 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, y da cumplimiento a la Ley N° 19628, Sobre Protección de Datos Personales.

Sin perjuicio de lo anterior, hago presente que 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, le informo sobre la existencia del procedimiento general establecido en el artículo 17º 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, donde permite eventualmente a Ud., acudir personalmente a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte Chacabuco, en su calidad de interesado, acreditando su condición de parte en el proceso consultado para requerir una copia de su denuncia y conclusiones finales del procedimiento sobre derechos fundamentales, debidamente autorizadas que roban en el expediente junto a la devolución de documentos originales que en él se contenga, 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; 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 el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

Saluda atentamente Ud.,



Cui
MCGB/MFOB/RPC

Distribución:

- Usuario: [REDACTED]
- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia
- Oficina de Partes