



DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCIÓN PROVINCIAL LINARES

ORD. Nº 902 /

ANT.: Solicitud de acceso a la información pública
CAS-07660-D8P4N3 de 07/09/2017

MAT.: Responde requerimientos de información que indica

LINARES, 13 SET. 2017

DE : INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LINARES

A : 

Mediante la presentación del antecedente Ud. ha solicitado a la INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LINARES, a través de los mecanismos establecidos en la Ley Nº 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, los *"antecedentes y documentación que se mantiene en esa institución, respecto de las investigaciones realizadas en la empresa Johnson 's Linares, ubicada en calle Independencia nº 575, Linares en torno a las diversas acusaciones de parte de los trabajadores de dicha empresa en su contra, mientras ejercía el cargo de gerente de la tienda desde el año 2014 a la fecha y los resultados obtenidos de las mismas."*

Sobre el particular, cumpla también, 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 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 de 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 Vulneración de Derechos Fundamentales, 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 Orden de Servicio Nº 2 de 2017.

En efecto las disposiciones del Procedimiento de Vulneración de Derechos Fundamentales contenidas en el Código del Trabajo se aplican a las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en el artículo 19º de la Constitución Política de la República que aparecen citados en las normas del mencionado Código, y que se entenderán lesionados cuando el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce, limite 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 de Trabajo 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 ante una denuncia, investigue tales hechos, actuación que se encuentra regulada en la referida Orden de Servicio Nº 2, de 2017, de la Dirección del Trabajo, y cuya tramitación concluirá con la emisión de las conclusiones jurídicas en que se determinara si en la situación investigada se presenta o no indicios de vulneración. De esas conclusiones jurídicas se les remitirá copia a las partes involucradas en dicho procedimiento, ello conforme a los términos señalados en la orden de servicios antes individualizada.



Sin perjuicio de lo anterior, si se estima que hay indicios, la Dirección del trabajo deberá denunciar los hechos al tribunal competente, aunque por expreso mandato del artículo 486 de 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 competentes.

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 Vulneración de Derechos Fundamentales, se hace necesario distinguir entre las denuncias propiamente tales y las declaraciones de trabajadores que en dicho proceso se vierten.

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo para la Transparencia, entre otras en decisión de Amparo Nº C13-12 de 13.04.2012 dispuso que, no procede entregar a la parte empleadora las denuncias por Vulneración de Derechos Fundamentales, como tampoco las declaraciones prestadas por trabajadores en el proceso de fiscalización, aunque dicho procedimiento haya terminado y aun cuando se haya comprobado que o 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 realizadas por los trabajadores ante la Dirección del Trabajo y el riesgo de que su divulgación, así como la 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, 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 de 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 Nº 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 la entrega 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 Nº 1 de la Ley de Transparencia, cuestión que, en materia que se ventila en el presente reclamo, podría traducirse en que los trabajadores se inhiban de denunciar actos que vulneran sus garantías fundamentales y que, por consiguiente, las Inspecciones de 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, atendiendo a lo señalado en los párrafos anteriores, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las fiscalizaciones, podría afectarse no solo 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 denunciantes, así como la de los terceros declarantes, quienes consignan en detalle a los denunciantes, testimonios los hechos que, de su vida privada, los motivaran 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 de la artículo 21 de la Ley de Transparencia. Claramente la publicidad de estas materias, constituirá una nueva vulneración al derecho de los trabajadores involucrados, tanto denunciantes 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, y que dado el carácter fiscalizador de éste contenido en el D.F.L. Nº 2 de 1967, del Ministro del Trabajo y Previsión Social, **LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCION 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, 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 actos catalogados como Reservados, el cual puede ser revisado en el Banner Institucional, http://dt.gob.cl/transparencia/secreto_reserva.html.

De tal manera, el criterio adoptado por el Consejo para la Transparencia explicado en acápites, 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 o la parte denunciada, ello debido a lo especial y delicado de la materia de que se trata y de cual se requiere que se informe.

Dado lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta plataforma de Transparencia-, de informar el proceso de Vulneración de Derechos Fundamentales a terceros o a la parte emperadora, conforme a los argumentos legales y jurisprudencia citada precedentemente, siendo jurídicamente 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 del 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 Nº 10, 15, 17, 21, Nº 2 y 23 de la Ley Nº 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Ley 19.628, sobre Protección de Datos Personales.

SALUDA ATTE. A UD.,



Maria Victoria Inostroza Figueroa
MARIA VICTORIA INOSTROZA FIGUEROA
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO
LINARES

MVIF/jcs
Distribución:
- Interesado
- U. atención de usuarios
- U. Partes