

Dirección del Trabajo
Departamento de Atención de Usuarios
Unidad de Transparencia
S.K
SAIP: AL003T-0001112

3384

ORD. N° _____/

ANT.: Solicitud de Transparencia N° AL003T-0001112, de 20.06.16.

MAT.: Denegación de información que indica

SANTIAGO, 30 JUN 2016

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS (S)

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:

“Buenas noches solicito envié de la Resolución caso N° 0503/2016/359. Necesito el documento, soy la parte demandada, necesito el documento para presentarlo a la empresa que pertenezco para poder dirigirme al Departamento de Ética de la Compañía y ver que Resolución toman ellos por el contenido del informe”;

Ahora bien, analizada su presentación cumpla con informar que esta versa sobre una denuncia por Derechos Fundamentales, materia que se entiende por reservada por la Dirección del Trabajo, indicando como fundamento de base la jurisprudencia concordante entre el Consejo para la Transparencia y esta Institución, según las Decisiones de Amparo Rol N° C13-12 y A53-09.

Es así, que la Dirección del Trabajo, procede a denegar la información requerida, en conformidad al 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 del 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».

Que, la denegación se funda en la eventual vulneración de los derechos señalados en la disposición legal señalada. En tal sentido, cabe estimar que en el caso que nos ocupa, a juicio de esta Dirección del Trabajo, los derechos que específicamente podrían verse lesionados por la entrega de las denuncias solicitadas serían el de la seguridad personal y de la esfera de la vida privada de los o las denunciante y denunciado/da, cuya identidad, en el presente caso, es conocida por la empresa peticionaria.

Que, como se ha señalado, la denuncia efectuada ante la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, 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° 02 de 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.

Del análisis de dicha regulación, cabe estimar que no obstante que no ha contemplado norma expresa que resguarde el contenido de las denuncias efectuadas, así como de los demás antecedentes aportados, no puede desconocerse el objetivo perseguido con el mismo, el cual es conocer aquellas situaciones en que en el ejercicio de las

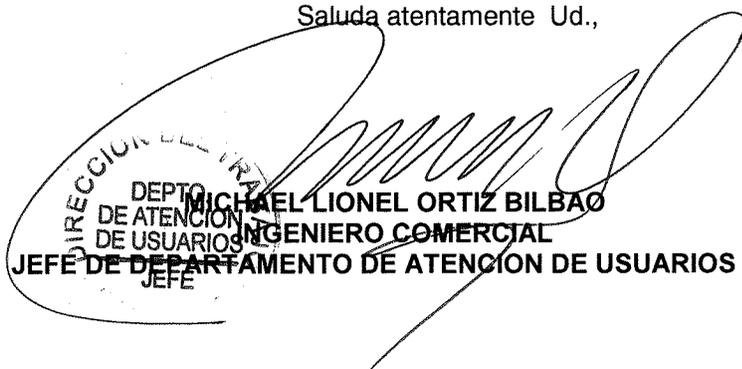
facultades que la ley reconoce al empleador, se limita el pleno ejercicio de los derechos y garantías de los trabajadores en forma arbitraria o desproporcionada o sin respetar su contenido esencial incluyendo, dentro de ellas, las represalias ejercidas en contra de aquéllos.

Al respecto, es preciso tener presente lo resuelto por el Consejo para la Transparencia, en su decisión de Amparo Rol A53-09, que acogió parcialmente el reclamo en contra de la Dirección del Trabajo, en cuyo considerando 12), estableció que «...no 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 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)», decidiéndose, por tanto, que «...respecto de aquellos datos personales señalados...cabe entender que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar derechos de terceros -en el caso en análisis el de la trabajadora denunciante 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 y respecto de aquellos datos la causal del 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 N°19.628, de protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado».

Además, conforme con lo señalado precedentemente, resulta razonable estimar que acceder a la entrega de la fiscalización efectuada, 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 N° 1 de la Ley de Transparencia, cuestión que, en la materia que se ventila en el presente reclamo, podría traducirse en que los trabajadores se inhiban de denunciar actos que vulneran su 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.

En consecuencia, 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 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 de Transparencia.

Saluda atentamente Ud.,


DIRECCION DEL TRABAJO
DEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS
MICHAEL LIONEL ORTIZ BILBAO
INGENIERO COMERCIAL
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ATENCION DE USUARIOS (S)
JEFE

MLOB/RFC

Distribución.:

/ Usuario: 

- Depto. de Atención de Usuarios
- Unidad de Transparencia
- Oficina de Partes