



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## RESPUESTA A SOLICITUD N° AL003T0012150

**ANT.:** 1) Solicitud de Acceso de Información N° AL003T0012150.  
2) Resolución Exenta N° 1198, de 11-11-2022 de la Dirección del Trabajo, que deja sin efecto Resolución Exenta N° 1542, de 2003, en los términos que se señala y establece nueva estructura orgánica y funcional de la Oficina de Contraloría.  
3) Res. Ex. N° 1252, 29-09-2021 de la Dirección del Trabajo, sobre delegación firma solicitudes Ley N° 20.285.

**MAT.:** Responde requerimiento de información que indica.

**SANTIAGO; 21-09-2023**

**DE : DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : [REDACTED]**  
**Dirección: [REDACTED]**

Mediante la presentación indicada en el antecedente 1), se ha recibido su consulta sobre acceso a la información pública que a continuación se detalla:

*“Solicito mediación del siguiente N° 800/2015/21.”*

Sobre el particular, informo a Ud., que los requerimientos de la información que obra en poder de los órganos de la Administración del Estado, deben ser tramitados conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09, en el Diario Oficial, los cuales regulan 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 amparo y las excepciones a la publicidad de la información, todo concordado con las normas contenidas en la Ley N° 19.268 sobre Protección de la Vida Privada -datos personales y sensibles.

Ahora bien, los antecedentes solicitados corresponden a una **mediación** derivada por denuncia de vulneración de Derechos Fundamentales, preciso es señalar que dichas temáticas son tramitadas por parte de este Servicio conforme a la normativa legal e instruccional vigente respecto al tema en particular, contenida el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo y en la Orden de Servicio N° 2 de 29.03.2017 ([https://www.dt.gob.cl/transparencia/OS-N2\\_29-03-2017.pdf](https://www.dt.gob.cl/transparencia/OS-N2_29-03-2017.pdf)) y su Circular N° 28 de 03.04.2017. ([https://www.dt.gob.cl/transparencia/Circ-N28\\_03-04-2017.pdf](https://www.dt.gob.cl/transparencia/Circ-N28_03-04-2017.pdf)) y Circular N° 30 de 20.04.2020 (<https://www.dt.gob.cl/transparencia/Circ-30-20200420-DptoJuridico.pdf>)

Este procedimiento se aplica a denuncias por Vulneración de Derechos Fundamentales suscitadas en la relación laboral que afecten derechos a trabajadores, entendiéndose por éstos, aquellos consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, se entenderán lesionados cuando el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le 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 del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. Aquí se persigue determinar si existen o no indicios de agravios a las referidas garantías constitucionales señaladas en la ley, facultando a este Servicio para que de oficio o por una denuncia, investigue tales hechos y cuya tramitación finalizará con la emisión de las conclusiones jurídicas señalando si en la situación investigada existen o no indicios de vulneración, resultado que será informado solo a las partes involucradas en la investigación, ello por tratarse de materias revestidas del carácter de secreto o reserva que regula el art, 21 N° 1 y N° 2 de la ley N° 20.285, ya citada.

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo Para la Transparencia, en Decisión C4423-18, de 27.12.2018, *“rechazó el amparo interpuesto en contra de este Servicio, por cuanto de divulgarse antecedentes que conforman una investigación por vulneración de derechos fundamentales, se afectaría el debido cumplimiento de las funciones de dicho organismo, toda vez que su conocimiento puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos, presenten denuncias ante el organismo fiscalizador. Asimismo, porque la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de los trabajadores denunciante o de los que han prestado declaración”*.

*Que, sobre el particular, cabe tener presente que según ha razonado este Consejo «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 la de la identidad de los denunciante 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 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 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. (Decisiones de amparos Roles C1174-15, C1248-15, C1387-15 y C10094-22)”*

Como ya se ha señalado en los párrafos anteriores, es dable estimar que, de divulgarse el contenido de las investigaciones sobre vulneración de derechos fundamentales, -(en este caso los antecedentes contenidos en la denuncia, informe, declaraciones), se afectan derechos fundamentales de denunciante y terceros declarantes, además de afectar la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo y la motivación para solicitar la intervención de este Organismo, afectando la credibilidad del ente fiscalizador, todo lo cual configura las causales de reserva previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley de Transparencia. Dicho esto, claramente la publicidad de estas materias constituiría una nueva vulneración al derecho de las y los trabajadores involucrados que la Constitución Política obliga a resguardar, además de la grave afectación que significa para la credibilidad de este Servicio.

Lo expuesto precedentemente, permitió a este Servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley N° 20.285, incorporar dicho criterio en el listado de los actos catalogados como Reservados, el cual puede ser revisado en el siguiente Banner Institucional

<https://www.portaltransparencia.cl/PortalPdT/pdttta/-/ta/AL003/AIP/ADCSR>

A mayor abundamiento, 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. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión social. Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. Título V sobre Prohibiciones, en su artículo 40 se señala expresamente: *“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.

Además de la normativa legal señalada, debemos tener presente, el artículo 5 inciso final de nuestra carta fundamental que señala: *“Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.

A lo anterior, cabe agregar que el Artículo único de la ley N° 21.096 de 16 de junio de 2018 que consagra el Derecho a la Protección de los Datos Personales" agregó al Artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República lo siguiente: *“y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley”*.

Ahora bien, sin perjuicio de lo indicado anteriormente, se hace presente que el procedimiento de acceso a la información pública establecido por la Ley de Transparencia corresponde a un procedimiento que impide a los organismos públicos solicitar la identificación al usuario solicitante, ello porque cuando la información es publica cualquier ciudadano podrá requerirla sin tener que verificarse su identidad o explicar para que la requiere.

No obstante lo señalado, **se informa a Ud., sobre la existencia del procedimiento establecido en el artículo 17° letra a) de la Ley N° 19.880** que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración del Estado, que otorga el derecho al titular de la información cuando esta es reservada, para requerirla personalmente a la Inspección del Trabajo que evaluó o investigó el caso y solicitar copia de lo que corresponda y que tenga relación directa con su persona, procedimiento que reitera 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.

Conforme lo anterior, esta Dirección del Trabajo se encuentra impedida jurídicamente, -mediante esta Plataforma de la Ley de Transparencia, informar de los procesos investigativos por Vulneración de Derechos Fundamentales, u otras denuncias, debiendo en consecuencia, concurrir en forma presencial **el o la titular** de derechos a la Inspección del Trabajo que investiga o investigó el caso y solicitar personalmente o por mandatario, **los antecedentes respecto de los cuales proceda su**

**entrega, al amparo de la Ley N° 19.880** y las instrucciones de este Servicio, en la Circular y Orden de Servicio ya citadas que regulan la materia.

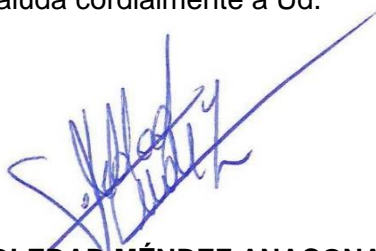
La información de las Inspecciones del Trabajo y la jurisdicción que les corresponde según lugar de trabajo de las empresas. Puede revisarlo en la página de la Dirección del Trabajo, [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) en "**Inspecciones y Oficinas**" : <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22792.html>

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 quince días hábiles contados desde la notificación de la misma.

De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información privada o reservada, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 10, 14, 17, 21 N° 1 y N° 2, 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública, Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada, **reiterando en este acto el procedimiento a seguir de manera presencial en caso de ser titular o parte interesada en virtud de la Ley N° 19.880.**

"Por orden del Director Nacional del Trabajo"

Saluda cordialmente a Ud.



**MARÍA SOLEDAD MÉNDEZ ANACONA**  
**SUBJEFA OFICINA DE CONTRALORÍA**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**MSMA/CAB**  
**Distribución.:**  
**- Solicitante**