

RESPUESTA A SOLICITUD N° AL003T0012356

ANT.: 1) Solicitud de Información, transparencia N° AL003T0012356.
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, de 29.09.2021 de la Dirección del Trabajo, sobre delegación firma solicitudes Ley N° 20.285. Res. Ex N° 1198.

MAT.: Responde requerimiento de información que indica.

SANTIAGO; 05.10.2023

DE : DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : – no se identifica--

Casilla electrónica: [REDACTED]

Mediante la presentación indicada en el antecedente 1), esta Dirección del Trabajo ha recibido a través de procedimiento de Acceso a la Información Pública el siguiente requerimiento:

“Se requiere informe de investigación del Reservado N° 35 de Fecha 259 Agosto 2023:

1) *Denuncia de [REDACTED] de empresa Mimet S.A. de [REDACTED] ante la ICT Santiago Sur.*

2) *Informe de fiscalización 1302.2023.1135 de fecha 28.08.2023*

Mat.: Procedimiento Acoso Sexual

Informe de Investigación CONSTATADO/SIN MULTA ARCHIVO.”

Sobre el particular, cumpla con informar Ud. en forma previa 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, que regula 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 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.

Previo a dar respuesta, se hace presente que su requerimiento no cumple con requisitos de admisibilidad contenidos en el artículo 12 de la Ley 20285, letra a), que exige al usuario que se identifique a lo menos con “**nombre**” y “**apellido**”, sin embargo, dado la materia de su consulta, y a fin de evitar mayor dilación, este Servicio estimo procedente dar respuesta sin requerir que rectifique, o complemente previamente.

Luego, analizada su presentación que solicita antecedentes de una investigación por acoso sexual, materia que afecta los diversos derechos del o los denunciados, los cuales se encuentran protegidos tanto por la Constitución Política de la República, como por la normativa laboral contenida en el Código del Trabajo, artículo. N° 2, y en su título IV De la Investigación del Acoso Sexual, (artículos 211 letra A hasta su letra E).

De esta forma, de acuerdo a lo indicado en párrafo precedente este Servicio en el cumplimiento sus funciones, y velando por el respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador/a, especialmente en este ámbito, referidos a su integridad física y psíquica, ha establecido un procedimiento descrito en el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Sobre ello, corresponde informar que el señalado procedimiento se encuentra publicado en "Gobierno Transparente", de la Dirección del Trabajo, en Transparencia Activa, "01. Actos y documentos publicados en Diario Oficial: Actos y documentos del organismo que hayan sido objeto de publicación en el Diario Oficial":

<https://www.dt.gob.cl/transparencia/Manual-Procedmto-Fisca-DT-October-2021.pdf>

Al respecto, sin lugar a duda tratándose de investigaciones por acoso sexual la publicidad en estas materias puede vulnerar la intimidad, la vida privada y/o la dignidad de los involucrados en la misma, tanto el denunciante como denunciado, especialmente en este último caso, cuando no hubiese sido posible determinar suficientemente la existencia de los hechos denunciados. Así como también, es posible que se vean afectados no solo denunciante y denunciado sino también todos los declarantes en el procedimiento.

En efecto, el acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador/a afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona, cuestión por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del artículo 2º del Código del Trabajo al señalar que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona". Motivo por el cual, el expediente se encuentra afecto a causal de secreto o reserva.

En ese contexto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, este Servicio se encuentra facultado para 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, a título de derecho y no de simple interés*».

Por consiguiente, la denegación se funda en la eventual vulneración de los derechos señalados en la disposición legal indicada precedentemente. En tal sentido, cabe estimar que, a juicio de esta Dirección del Trabajo, los derechos que específicamente podrían verse lesionados por la entrega de estos procesos de investigación solicitados, como ya se señaló son la intimidad, la vida privada y la dignidad de la persona, lo cual se extiende incluso para todos los trabajadores declarantes en la investigación.

Cabe tener presente, además, que estas investigaciones corresponden a funciones propias del Servicio, y que, dado el carácter fiscalizador de éste, el D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión social. **LEY ORGANICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**, en su Título V sobre Prohibiciones, artículo 40 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"*. Norma que importa que el deber de reserva alcanza no sólo a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, sino también al órgano en cuanto tal.

Según lo señalado, la entrega de la información requerida afecta las funciones propias de este órgano fiscalizador, razón por la cual, también es aplicable la causal de reserva contenida en el artículo 21 N°1 de la Ley N° 20285, el cual dispone: "Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido".

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

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo para la Transparencia ha sostenido reiteradamente la correcta aplicación de las causales de reserva respecto del tipo de documentación requerida, es así que en decisión de Amparo C1206-21 de 22.02.2021, Rechazo reclamo: “por estimar que la divulgación de estas piezas del expediente afectaría el debido cumplimiento de las funciones del 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, puesto que la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos de los trabajadores denunciados o de los que han prestado declaración.

Aplica jurisprudencia decisiones de amparo roles C13-12, C2458-15, C3463-16, C1903-17, C3114-17, C3009-17 entre otras.”

En efecto, en sus considerandos de la Decisión de Amparo Rol C 1206-21, señala:

“3)“ha estimado que la divulgación de antecedentes como los solicitados en la especie, puede inhibir que los trabajadores afectados por conductas que vulneren sus derechos fundamentales, presenten denuncias ante el organismo fiscalizador requerido, lo cual afectaría el debido cumplimiento de sus funciones. 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 intervenciones necesarias destinadas a esclarecer los hechos o irregularidades que se denuncian, y de esta forma, afectar el debido cumplimiento de las funciones del órgano, restando efectividad a las labores que la reclamada pueda desplegar en el cuidado y protección de los trabajadores.

4) Que, a su turno, sobre la causal de reserva prescrita en el artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, cabe tener presente que según ha razonado este Consejo, en decisiones como las precitadas: “(...) 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 denunciados o la de los trabajadores que han declarado en un proceso de fiscalización en contra de empleador, afecte su estabilidad en el empleo o los haga víctimas de represalias (especialmente si se mantienen laboralmente vinculados con el mismo empleador)”. Asimismo, esta Corporación 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. Así, en virtud de lo expuesto, corresponde asimismo la reserva de la información por configurarse la citada causal.”

Ahora bien, sin perjuicio de lo indicado anteriormente, y dado 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**, se le informa la existencia del procedimiento general 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 los órganos de la administración del Estado, donde permite a su titular como parte interesada acudir personalmente a las dependencias de este Servicio donde se tramitó dicha investigación de acoso sexual y solicitar copia del o los documentos en que tenga relación directa como parte interesada lo que deberá ser acreditado, para ser informada del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de aquellos documentos que, según lo normado, corresponda ser entregado.

El procedimiento establecido en la ley N° 19.880, precedentemente citado, lo 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 su numeral 4.3 a la entrega de información de carácter personal, señalando 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. Es por ello, que tratándose de una materia reservada solo resulta posible informar o entregar lo solicitado a su titular en forma presencial previa identificación de la persona que retira la información para lo cual deberá acudir personalmente a la Inspección del Trabajo que corresponda y requerir su información.

Es importante destacar, que el procedimiento de investigación del acoso sexual establecido en el Título IV del Código del Trabajo, art. 211-D dispone que: *“Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”*. Lo anterior siempre con el debido resguardo de aquellos antecedentes que vulneren los derechos de otros y la debida aplicación de la Ley N° 19.628, sobre protección de datos personales.

En definitiva, el documento que contenga dichas conclusiones podrá ser entregado a las partes titulares, a petición de ellas, personalmente o mediante apoderado debidamente acreditado, (Artículo 22 Ley N° 19.880), en ambos casos de manera presencial.

Por su parte, las demás piezas del expediente, sea su informe, declaraciones, entrevistas y demás antecedentes mantiene su reserva por los fundamentos ya expuestos. Y respecto de terceros la reserva es sobre todos los antecedentes.

En consecuencia, como ya se señaló, este Servicio se encuentra impedido legalmente para entregar la información por esta plataforma de la Ley de Transparencia, por estimar que de divulgarse el contenido del expediente de investigación por acoso sexual afecta la intimidad, la vida privada y la dignidad de los involucrados en ella, tanto denunciante, como denunciado, además de la futura acción fiscalizadora que al respecto le compete a esta Dirección del Trabajo, todo lo cual configura conforme se señala en los párrafos anteriores, la causal de reserva prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285.

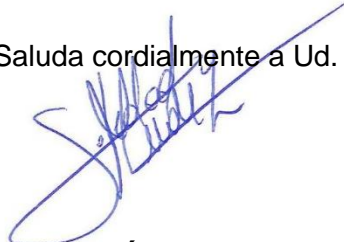
Por último, se reitera lo ya indicado precedentemente, si usted es titular (denunciante) debe acudir personalmente o mediante mandatario acreditado (Art. 22 ley 19.880), a la Inspección del Trabajo que corresponda a aquella a quien su empleador hizo o debió hacer entrega de la investigación, conforme al procedimiento de la Ley N° 19.880.

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 pública, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 10, 17, 21 N°1 y N° 2 y 23 de la Ley N° 20.285, Sobre Acceso a Información Pública, lo expresamente señalado en la Ley N° 21.096, con apego a lo establecido en ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada y demás normas señaladas.

“Por orden del Director Nacional del Trabajo”

Saluda cordialmente a Ud.



MARÍA SOLEDAD MÉNDEZ ANACONA
SUBJEFA OFICINA DE CONTRALORÍA
DIRECCION DEL TRABAJO