

## RESPUESTA A SOLICITUD N° AL003T0012868

**ANT.:** 1) Solicitud de Información, transparencia N° AL003T0012868.

2) 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

3) 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.

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

**SANTIAGO; 24.11.2023**

**DE : DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**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 requerimiento sobre acceso a la información pública, que a continuación se transcribe:

*“Buenas tardes: Realicé una consulta de transparencia sobre una denuncia de acoso sexual contra mía de [REDACTED], ambas de profesión Enfermeras Universitarias, presentada ante Mutual de Seguridad quienes por lo que entiendo contrataron a una empresa de abogados externa Lizama Abogados (Fui contactado para prestar declaración como entrega de documentación) el día 01 de Febrero de 2022 por parte de la abogada [REDACTED]*

*Solicité información acerca del resultado de dicha investigación, y se me dio la respuesta que los antecedentes habían sido entregados a la dirección del trabajo directamente. Solicito favor tener a bien poder tener acceso a dicho documento resolutorio.”*

Sobre el particular, cumplo 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.

Analizada su presentación, y no habiendo aportado más antecedentes tales como como datos del empleador, Inspección del Trabajo qué realizó la investigación, folio del proceso, fecha, no resulta posible revisar antecedentes de la investigación a la que se refiere. Sin embargo, de acuerdo a lo expresado literalmente por usted, se informa que, tratándose de una **denuncia por acoso sexual**, corresponde a información reservada, que no puede ser entregada por una plataforma destinada a entregar información pública, por ser una materia reservada que afecta los diversos derechos del o los denunciantes 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 acuerdo a lo señalado, existen circunstancia de hecho que hacen procedente la denegación de la información solicitada, es así como la divulgación de antecedentes que conforman una investigación por acoso sexual 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, la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información puede afectar los derechos fundamentales de los trabajadores denunciantes o de los que han prestado declaración.

Conforme lo anterior, este Servicio, en el cumplimiento sus funciones, y velando por el respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador 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, “.....Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución”, (CPR art. 5 inciso segundo).

El Manual de Procedimiento de Fiscalización, señalado 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>

El acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos estos derechos derivados de la dignidad y honra de la persona, cuestión, por lo demás, que expresamente señala la nueva redacción del artículo 2º del Código del Trabajo, que expone que “*las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*”, motivo por el cual el expediente de estas investigaciones se encuentra afecto a causal de secreto o reserva de la Ley N° 20.285 art.21 N°2.

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».

Ahora bien, dado el carácter fiscalizador de este Servicio, y que estas investigaciones corresponden a funciones propias del Servicio, debemos tener presente lo dispuesto en 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”.

En tal sentido, corresponde señalar que el Consejo Para la Transparencia, ha sostenido reiteradamente que corresponde la aplicación de las causales de reserva señalada por esta Dirección del Trabajo, respecto del tipo de documentación requerida. 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 denunciantes 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 denunciantes 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 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. Así, en virtud de lo expuesto, corresponde asimismo la reserva de la información por configurarse la citada causal.”

Sin perjuicio de lo señalado, si usted es titular de la información que solicita, podrá requerir copia los antecedentes, conforme al procedimiento establecido en la Ley N° 19.880 que regula las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Actos de la Administración del Estado, en el artículo 17° letra a), el cual permite requerir personalmente al Órgano Público, en su calidad de titular de la información, acreditado su identidad, para ser informado del estado de su denuncia, proceso o investigación y/o requerir copias de aquellos documentos que corresponda ser entregados, concepto que ha sido ratificado por 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”**.

Lo expuesto en el párrafo anterior, faculta al titular de una denuncia para requerir información personalmente, respecto de su proceso.

El procedimiento de investigación del acoso sexual establecido en el nuevo Título IV del Código del Trabajo, se construye sobre la base del supuesto que el trabajador que realiza la conducta denunciada (por acoso sexual), no es la persona del empleador, sino otros trabajadores, incluyendo a los superiores jerárquicos. Los antecedentes y declaraciones contenidos en estos expedientes exigen mantener su reserva, sin embargo, de acuerdo al Principio de la Divisibilidad, es posible hacer entrega de sus resultados, 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. **Dicha entrega procede conforme al procedimiento de la ley N° 19880, y no por esta plataforma de la Ley N° 20.285 de Transparencia. Esto es presencialmente al titular o a su mandatario debidamente acreditado.**

El Art. 211-D del Código del Trabajo 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”**.

En estos procedimientos, se entenderá que el **empleador es el denunciado**, aun cuando no es quien realiza la conducta denunciada por acoso sexual, porque él es el obligado a generar las condiciones laborales en un marco de respeto y buenas costumbres, él es el responsable de no realizar gestiones para dar solución a este tipo de conductas, lo que le da el carácter de parte denunciada susceptible de ser sancionado.

Siendo las investigaciones por acoso sexual, reservadas, se reitera lo ya señalado, si usted es titular (denunciante) debe acudir personalmente o

mediante mandatario acreditado (Art. 22 ley 19.880), a la Inspección del Trabajo que le correspondió investigar, al amparado del procedimiento de la Ley N° 19.880, personalmente, para solicitar copia de su denuncia, sus propias declaraciones, el informe de fiscalización con los debidos resguardos respecto de datos y declaraciones de terceros, los que deberán ser omitidos. Cada interviniente solo puede requerir copia de sus propias declaraciones y de los antecedentes que el mismo haya aportado.

El trabajador que realizó la conducta denunciada podrá requerir solo copia de las *Conclusiones* y su propia declaración, por el procedimiento de la Ley N° 19.880, con los debidos resguardos respecto de datos y declaraciones de terceros si en ese documento existieran. El resto del expediente mantiene la reserva.

Por todo lo expuesto, la denegación de la información solicitada tiene su fundamento en la eventual vulneración de los derechos fundamentales (vida privada, intimidad, dignidad) que causaría la publicidad, tanto para el o los denunciantes y al denunciado. afectación que se puede extenderse incluso para todos los trabajadores declarantes en la investigación, lo que configura la concurrencia de las causales constitucionales o legales de secreto o reserva ya señaladas respecto de los numerales 1 y 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285.:


- Ley N°20.285 N° 1 La publicidad de lo solicitado, causa afectación al debido cumplimiento de las funciones de este Servicio, como la función fiscalizadora, la credibilidad de la institución.
- Ley N° 20.285 N° 2 La publicidad de lo solicitado, causa afectación grave a los derechos fundamentales de denunciantes, denunciados y declarantes.

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 de la Ley N° 20.285, Sobre Acceso a Información Pública y lo expresamente señalado en la Ley N° 21.096.

“Por orden del Director del Trabajo”

Saluda cordialmente a Ud.



PAULA LUZ ORTEGA SOLIS  
ABOGADA  
OFICINA DE CONTRALORÍA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**PLOS/MATT**  
**Distribución.:**  
- Destinatario  
- Expediente