

INFORME N° 38/2025

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA

FECHA : 10 de septiembre de 2025

REF :
Sentencia de la Tercera Sala Constitucional de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, dictada en la causa Rol N° 58097-2024, con fecha 15 de mayo de 2025, que resolviendo un recurso de protección, ordena a la Dirección del Trabajo entregar al denunciado el expediente completo de la investigación, que llevo a cabo por denuncia de conductas de acoso sexual, previa anonimización de los datos personales y sensibles de quien fuera denunciante en esa causa, así como de los demás intervinientes, como testigos y peritos, si los hubiere.

La Tercera Sala Constitucional en sentencia individualizada en la Referencia, conociendo un recurso de protección interpuesto por el denunciado de una conducta de acoso sexual, resolvió que la Dirección del Trabajo debe entregar el expediente completo de la investigación llevado en su contra, sin perjuicio de suprimir los datos personales y sensibles, o cualquier otro que pudiera facilitar la identificación del denunciante y demás intervinientes que participaron en dicho procedimiento.

Para fundamentar lo resuelto en la sentencia en análisis, se ha tenido presente, entre otras consideraciones, las siguientes:

Considerando Primero.

Que, en primer lugar, se debe considerar que el principio rector en materia de actos y resoluciones de los órganos del Estado, entre los cuales se encuentra la Dirección del Trabajo, es la publicidad. En tal sentido, el artículo 8° inciso 2° de nuestra Carta Fundamental, dispone que son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen, salvo que una ley de quórum calificado establezca la reserva o secreto de éstos por razones de interés y seguridad nacional o cuando se afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos o los derechos de las personas.

Por su parte, el artículo 19 N° 4° del texto constitucional garantiza el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y, asimismo, la protección de sus

datos personales, lo que eventualmente puede entrar en conflicto con el deber de publicidad que tiene la Administración. Sin embargo, conforme a la normativa constitucional si bien la afectación a los derechos de las personas puede constituir una causal de reserva o secreto esto solo ocurrirá en la medida que ésta sea establecida por una ley de quórum calificado, configurándose en tal circunstancia una excepción al principio de publicidad, lo que no acontece en el caso de marras.”

Por su parte el considerando Sexto, establece:

Que, por otro lado, se debe considerar la jurisprudencia administrativa. En efecto, de acuerdo con el artículo 1° letra b) del D.F.L. N° 2, del Ministerio del Trabajo, que dispone la Reestructuración y Fija las funciones de la Dirección del Trabajo, corresponde a dicho organismo “Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo”. En tal sentido, tal organismo dictó el Ordinario N° 884, de 10 de marzo de 2021, donde precisa que la “estricta reserva” a que alude el artículo 211-C del Código del Trabajo, “implica un secreto relativo, ya que la ley no permite el acceso de terceros a la investigación del acoso sexual, pero sí permite el acceso a las partes, en concordancia con la garantía de respeto al debido proceso”. Si bien este pronunciamiento administrativo se refiere a la investigación interna realizada por el empleador, esta Corte considera que, en virtud de los principios de transparencia y publicidad que rigen la función pública, la reserva de la información debiera aplicarse de manera aún más restrictiva por las inspecciones del trabajo, sin perjuicio de la obligación de proteger los datos personales y sensibles que correspondan.

En el sentido antes señalado, las declaraciones del denunciante o de otros participantes del proceso, como los testigos, pueden resguardarse a través de otras medidas, como la anonimización o supresión de datos personales y sensibles, o de cualquier otro que pudiera facilitar su identificación. Esto resulta especialmente relevante cuando se estima que la divulgación de estos antecedentes puede desincentivar la presentación de denuncias o afectar la disposición de los trabajadores a colaborar en el esclarecimiento de estos hechos.

Asimismo, mediante Dictamen N° 362/19, de 7 de junio de 2024, la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley Karin, señalando que la “estricta reserva” a que alude el artículo 211-C -que se mantiene de la regulación anterior- “tiene por objeto resguardar los derechos de los intervinientes y evitar que exista un desincentivo a denunciar o a participar de un procedimiento en calidad de testigo. Lo anterior, no obsta a que se garantice el conocimiento del estado del procedimiento a la persona denunciante

y denunciada”, reiterando la importancia de que las partes puedan conocer el procedimiento en el que intervienen.”

Comentario:

La sentencia en análisis al interpretar el artículo 211-C del Código del Trabajo que, en su inciso 3° señala que la investigación interna realizada por empleador “deberá constar por escrito, ser llevada en *“estricta reserva”* que consiste en que los terceros que intervienen en el procedimiento no tengan conocimiento de los antecedentes allegados al procedimiento de investigación de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la que no alcanza a la persona denunciante y denunciada, ya que éstas según se deduce de los considerandos de la misma, pueden tener acceso y conocer el estado del procedimiento, sin perjuicio de tener en consideración la eliminación de los datos personales y sensibles de los intervinientes en dicho proceso.

Para mayor ilustración, se adjunta texto íntegro de la Sentencia de la Tercera Sala Constitucional de la Excelentísima Corte Suprema, Rol N°58097- 2024, de fecha 15 de mayo de 2025.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.