



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 54135 (560) 2024
DN 248

ORD N°: 379,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Corporación Municipal. Denuncia por infracción a la normativa laboral o por vulneración de derechos fundamentales.

RESUMEN:

Resulta necesario, acorde con lo expresado en el cuerpo de este informe, que se interponga ante la Inspección del Trabajo respectiva una denuncia de los hechos que se estimen constitutivos de una infracción a la normativa laboral, o de una vulneración de derechos fundamentales. con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, de inicio al proceso de fiscalización correspondiente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 03.06.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Pase N°241 de 29.02.2024, de Jefa de Gabinete Director del Trabajo.
- 3) Oficio Folio E456983 de 28.02.2024, de Contraloría General de La República (División de Gobiernos Regionales y Municipalidades).
- 4) Presentación de 10.01.2024, de Sras. Elizabeth Avendaño Manríquez e Ingrid Celis Parra.

SANTIAGO, 17 JUN 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. ELIZABETH AVENDAÑO MANRÍQUEZ
elizabethven@hotmail.com

SRA. INGRID CELIS PARRA
belencelisparra@gmail.com

Mediante documento del antecedente 3), se ha derivado a este Servicio por la División de Gobiernos Regionales y Municipalidades de la Contraloría General de la República, una presentación referida a presuntas irregularidades administrativas ocurridas durante los años 2022 y 2023 en el Departamento de Administración de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo.

Conforme a lo señalado en dicha presentación, las requirentes, Sra. Elizabeth Avendaño Manríquez, y Sra. Ingrid Celis Parra, habrían renunciado a los cargos de Jefa de Remuneraciones y Encargada de Control de Costos Praps, que desempeñaron respectivamente hasta el 31 de diciembre de 2021 en la citada Corporación Municipal, como consecuencia de la falta de directrices claras, tanto en la gestión como en los procesos que se debían cumplir en el área de recursos humanos de la Corporación, circunstancia que habría deteriorado el trabajo en equipo y los canales de comunicación necesarios para el desempeño de sus labores.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. que, conforme a lo resuelto por el Dictamen N°60.264 de 2010, de la Contraloría General de La República, las Corporaciones Municipales en atención a su carácter privado no pueden ser consideradas como órganos integrantes de la Administración del Estado, de forma tal que, los trabajadores que prestan servicios en dichas entidades no revisten la calidad de funcionarios públicos, correspondiendo a la Dirección del Trabajo la fiscalización de las relaciones laborales existentes al interior de las aludidas Corporaciones.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

Por su parte, el artículo 1° letra b) del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señala que a la Dirección del Trabajo le corresponde particularmente:

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;".

De igual forma, el artículo 5°, letra b), del mismo DFL N°2, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De igual manera, el artículo 11 letra c) del mismo cuerpo normativo, otorga al Departamento Jurídico la función de:

"c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser

sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo;"

Por su parte, el Código del Trabajo en su artículo 429 letra a), dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;"

De lo anterior, se sigue que por expresa disposición legal, todos los asuntos litigiosos entre las partes de un contrato de trabajo derivados de la extinción de su relación laboral, deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo, criterio que la Dirección del Trabajo ha respetado y desarrollado de manera reiterada y uniforme en sus resoluciones, según consta entre otros en Dictamen N°3141/21, de 28.07.2000.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el Código del Trabajo ha establecido plazos para reclamar y ejercer los derechos y acciones reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico laboral y que tengan por causa una relación de tal carácter.

Es así como, el artículo 510 del Código del Trabajo establece que los derechos laborales deberán reclamarse en un plazo de dos años, contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, al término de los cuales prescribirán indefectiblemente. Lo mismo ocurre con las acciones provenientes de los actos y contratos cuyo plazo para ejercerlas es de seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Finalmente, los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 486 del Código del Trabajo disponen:

"Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley N°2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168."

Ahora bien, del conjunto de normas legales precitadas, forzoso resulta afirmar que a la Dirección del Trabajo corresponde fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, en tanto se encuentre vigente la relación laboral, toda vez que, en caso de haberse extinguido, correspondería someter el asunto al conocimiento y resolución de los Tribunales

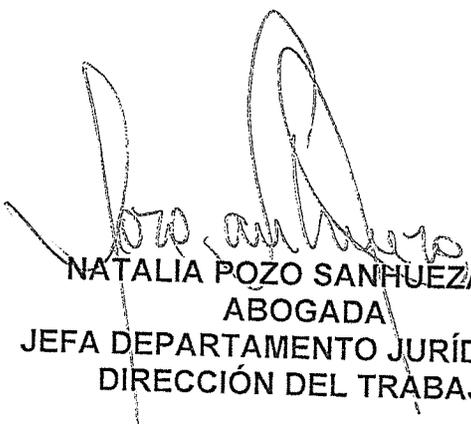
de Justicia, teniendo presente los plazos de prescripción antes señalados para el ejercicio de los derechos y acciones cuya titularidad se reclama.

Igualmente se colige que, en caso de que el trabajador alegue una vulneración de derechos fundamentales, esto es, de aquellos que emanan de la dignidad humana y que se encuentran consagrados tanto en nuestra Constitución Política como en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por nuestro país, corresponderá que presente la denuncia dentro de sesenta días contados desde que aquella se produzca.

Luego, atendido que, en la presentación del antecedente 3) no se especifica la infracción de una norma laboral, ni la existencia de alguna vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores de la Corporación Municipal de San Bernardo, toda vez, que se limita a dar cuenta de irregularidades en la gestión administrativa de esa entidad, resulta necesario, acorde con lo expresado en el cuerpo de este informe, que se interponga ante la Inspección del Trabajo respectiva una denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de una infracción laboral o de una vulneración de los derechos fundamentales, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, dé inicio a un proceso de fiscalización.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Uds. que, resulta necesario, acorde con lo expresado en el cuerpo de este informe, que se interponga ante la Inspección del Trabajo respectiva una denuncia de los hechos que se estimen constitutivos de una infracción a la normativa laboral, o de una vulneración de derechos fundamentales con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, de inicio al proceso de fiscalización correspondiente.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/CRL
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control