



Base de Dictámenes

Facultades CGR, interpretación norma, ley Karin, aplicación funcionarios municipales

NÚMERO DICTAMEN

E502639N24

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

ORIGEN:

DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES

CRITERIO:

APLICA JURISPRUDENCIA

FECHA DOCUMENTO

19-06-2024

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO**PARCIAL:**

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 40677/2012, 77379/2015, 9403/2020

Acción	Dictamen	Año
Aplica	040677N	2012
Aplica	077379N	2015
Aplica	009403N	2020

FUENTES LEGALES

Ley 21643 art/4 num/6 ley 21643 art/4 num/8 lt/a ley 18883 art/82 lt/l ley 18883 art/82 lt/m CCI art/19 inc/2 CCI art/22

MATERIA

Atiende oficios N°s. 198/13/2024 y 199/13/2024, ambos de 2024, de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E502639 Fecha: 19-VI-2024

I. Antecedentes.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el señor Abogado Secretario de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, solicitando un pronunciamiento sobre la denuncia efectuada por la Asociación de Funcionarios Municipales de San Felipe acerca de lo que califican como incerteza que existiría en la aplicación de la ley N° 21.643 pues, presumiblemente, debido a un error de referencia en los números 6 y 8 del artículo 4° de dicho texto legal, que hace mención al artículo 84 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, no podría ser aplicada a los funcionarios municipales víctimas de acoso laboral, para lo cual debió aludir al artículo 82 de dicho texto estatutario.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha remitido una presentación de la aludida Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, de similar tenor.

Requeridos sus informes al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la Subsecretaría del Trabajo, a la Dirección de Presupuestos, a la Municipalidad de San Felipe y a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, señalaron, en general, que las alusiones realizadas al artículo 84, letras l) y m), de la ley N° 18.883 en la citada ley N° 21.643, deben entenderse referidas al artículo 82, letras l) y m) de aquel cuerpo legal estatutario.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, cabe señalar que el respectivo proyecto de la ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, fue iniciado por moción parlamentaria de 14 de junio de 2023 (Boletín N° 15.093-13-1), publicándose en el Diario Oficial el texto aprobado por el Congreso Nacional en los mismos términos contenidos en el oficio N° 19.043, de 13 de diciembre de 2023, de la Cámara de Diputadas y Diputados, dirigido al Presidente de la República.

Luego, cabe hacer presente que la citada ley N° 21.643, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024, introdujo modificaciones a diversos cuerpos legales, entre ellos, la aludida ley N° 18.883.

En dicho contexto, el artículo 4°, N° 6, de la citada ley 21.643 dispuso la modificación de la ley N° 18.883 de la siguiente forma:

modificación de la ley N° 18.883 de la siguiente forma:

"Intercálase en el artículo 124, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156."

A su turno, en el numeral 8, letra a), del mismo artículo 4° de la ley N° 21.643, se estableció la siguiente modificación al artículo 127 de la ley N° 18.883:

"Intercálanse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso sexto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138."

Asimismo, es del caso indicar que se introdujeron otras modificaciones a la misma ley N° 18.883, en los numerales 5, 7, 9, 10, 11 y 12 del precitado artículo 4° de la ley N° 21.643, mencionando, en cambio, el artículo 82, letras l) y m), de dicho texto legal.

En este contexto normativo, es útil señalar que el artículo 84 de la ley N° 18.883, dispone que "Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados, o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

Son también incompatibles los empleos regidos por este Estatuto, con cargos remunerados por funciones docentes en establecimientos dependientes o vinculados a la respectiva municipalidad.

Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el sólo ministerio de la ley en el cargo anterior.

Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales”.

Por su parte, el artículo 82, letras l) y m), de la ley N° 18.883, establece que “El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

l) “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.

A su turno, resulta necesario mencionar que las letras l y m) del artículo 84 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, son similares a los citados literales del artículo 82 de la ley N° 18.883.

En ese contexto, acorde con lo concluido en los dictámenes N°s. 40.677, de 2012; 77.379, de 2015, y 9403, de 2020, entre otros, es preciso acudir a las reglas de hermenéutica previstas en el inciso segundo del artículo 19 del Código Civil que, para interpretar una expresión obscura de la ley autoriza recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento y, en su artículo 22, que previene que el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.

III. Análisis y Conclusión

Ahora bien, sobre la materia se puede constatar que, efectivamente, las modificaciones que los numerales 6 y 8 del artículo 4º de la mencionada ley N° 21.643, realizan a la ley N° 18.883, mencionan los literales l) y m) del artículo 84 de dicho Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Sin embargo, tal artículo 84 no solo no contiene ningún literal en su estructura, sino que se refiere a una materia que no resulta compatible con la finalidad de la ley N° 21.643, esto es, “disponer de las modificaciones legales necesarias a fin de promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato entre los trabajadores, y de los empleadores para con los trabajadores, siguiendo algunos modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que todos los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva” (moción parlamentaria con que se inicia el proyecto de ley correspondiente al Boletín N° 15.093-13-1).

Luego, considerando que el resto de las modificaciones introducidas a la citada ley N° 18.883 señalan, en lo pertinente, a las letras l) y m) del artículo 82 y no al artículo 84, y que estos literales del mencionado artículo 82 sí se relacionan con el acoso laboral, no cabe sino concluir, de una interpretación sistemática y finalista, que la cita al artículo 84 de la ley N° 18.883 que se contempla en los números 6 y 8

del artículo 4° de la ley N° 21.643, es un mero error de referencia, por lo que debe entenderse que allí se alude a las letras ya citadas, pero del artículo 82 de dicho texto estatutario.

Saluda atentamente a Ud.

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República (S)

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS