



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E681(26)2021

681

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Término relación laboral. Fuero maternal.

RESUMEN:

1.- Sólo con autorización previa del juez competente se puede poner término al contrato de trabajo de una funcionaria regida por la Ley N°19.378 contratada a plazo fijo.

2.- No resulta procedente que la Dirección del Trabajo se pronuncie respecto de las consideraciones de fondo que sirven de base a los puntajes obtenidos por una funcionaria regida por la Ley N°19.378 en el respectivo proceso calificadorio, correspondiendo a los Tribunales de Justicia, en caso de controversia, pronunciarse sobre los mismos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.02.2021 del Sr. Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Correo electrónico de 12.01.2021.
- 3) E65.125 de 04.01.2021 de la Contraloría General de la República.
- 4) Presentación de 28.12.2020 de doña Camila Muñoz Araya a la Contraloría General de la República.

SANTIAGO, 26 FEB 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. CAMILA MUÑOZ ARAYA
FIDEL PINOCHET N° 1210
Eu.camilamunoz@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha reclamado ante la Contraloría General de la República, en contra de la Corporación Municipal de San Bernardo, por su evaluación de desempeño y porque fue informada de que no se le renovarían su contrato de plazo fijo con la referida entidad a partir de marzo de 2021, a pesar de que se encuentra Ud. actualmente embarazada. Señala que se desempeña como funcionaria de la atención primaria de la salud. Dicho órgano contralor derivó su solicitud a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

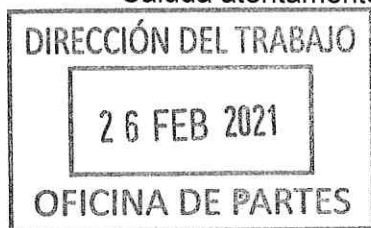
Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:


En primer lugar, en cuanto a su futura y eventual desvinculación de su trabajo, atendida la circunstancia de estar Ud. embarazada, cabe señalar que se encuentra protegida por fuero laboral y, por consiguiente, atendido lo preceptuado por el artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo en relación al artículo 174 del mismo cuerpo legal, su empleador no puede ponerle término a su contrato de trabajo si no cuenta con una autorización previa del juez competente.


Ahora bien, dada la circunstancia que aún no se ha producido el término del contrato de trabajo, se puede informar a Ud., en términos generales, que en el evento que efectivamente se produjera dicho evento en la fecha indicada y no contare la entidad empleadora con la autorización judicial previa que exige la normativa laboral, podría Ud. solicitar ante la respectiva Inspección del Trabajo su reincorporación. También puede ocurrir que su empleadora solicite ante los Tribunales la autorización para despedirla, en cuyo caso se debe estar a lo que se resuelva judicialmente.

Efectuada esta precisión, en lo que dice relación con su segunda inquietud, referida a su disconformidad con la evaluación de su desempeño, cabe señalar que este Servicio ha resuelto mediante Dictamen N°3800/65, de 20.07.2016, que la competencia de la Dirección del Trabajo en los procesos calificadorios del personal afecto a la Ley N°19.378 comprende exclusivamente el control de legalidad formal de dicho procedimiento, y excluye la modificación de aspectos relacionados con las consideraciones de fondo que sirven de base a los puntajes asignados a cada factor a evaluar del desempeño funcionario, por tratarse de una cuestión de hecho que requiere de ponderación y prueba, materia que, en caso de controversia, debe ser dilucidada por los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes