



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E30471(1784)2019

1880

ORDINARIO N° _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Desempeño en Corporación Nacional Forestal, Conaf, de Ingeniero en Mecánica Automotriz y Autotrónica, Rodrigo Fuentes Caballero, como administrativo grado 20° de la Escala Única de Remuneraciones.

RESUMEN:

Estudio y pronunciamiento sobre eventual inicio de Procedimiento de Tutela Laboral, sin perjuicio de llevar a cabo previamente una mediación entre las partes, conforme al inciso 6° del artículo 486 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 13.07.2021.
- 2) Informes de Fiscalización 1301.2021.1219, 0701.2021.240, 0801.2021.447 y 1001.2021.350, de las Inspecciones de Santiago, Talca, Concepción y Puerto Montt, respectivamente, del año en curso.
- 3) Ordinario N°958, de 17.03.2021 de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal
- 4) Ordinario N°658, de Director Ejecutivo de la Corporación Nacional Forestal, de 24.09.2019.
- 5) Ordinario N°4140, de la misma Jefatura, de 27.08.2019.
- 6) Presentación de don Rodrigo Fuentes Caballero, de 31.07.2019.
- 7) Memorándum N°5475, de Gerencia de Desarrollo de las Personas de Conaf, de 21.10.2016.

SANTIAGO,

26 JUL 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE
UNIDAD DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Mediante presentación del antecedente 6), el recurrente, Encargado de la Unidad de Vehículo, Región Metropolitana, de la referida Corporación, consulta sobre la procedencia legal de que se le incorpore al estamento profesional, atendidas, entre otras circunstancias, el título profesional obtenido recientemente - Ingeniero en Mecánica Automotriz y Autotrónica - directamente vinculado al desempeño de las labores para las que ha sido contratado.

El señor Fuentes Caballero, observando la reglamentación interna de Conaf, requirió a su empleadora el encasillamiento en el estamento profesional, oportunidad en la cual la Gerencia de Desarrollo de las Personas, por Memorandum N° 3629/2019, manifestó textualmente: *“Las actividades o funciones que desempeña el Encargado de Vehículos, son esencialmente administrativas, enfocadas a: administrar principalmente el parque vehicular que dispone cada región y mantener la operatividad del mismo, bajo las normas internas a través de reglamentos y normativa legal vigente”*.

Similar explicación ha proporcionado el Director Ejecutivo de esa Corporación a esta Dirección del Trabajo, mediante Ordinario N° 658/2019, antecedente 3), manifestando que, *“el trabajador realiza labores esencialmente administrativas de coordinación, revisión de documentos y de traslado de los vehículos institucionales y bajo ningún contexto, ejecuta reparaciones y mantenciones mecánicas que revistan aplicar sus conocimientos directamente sobre el parque vehicular en su sede de trabajo”*.

Examinado el conjunto de antecedentes reunidos con motivo de esta consulta, debe destacarse la cita que practica el recurrente del documento “Anexo N° 2 Perfiles de Cargo y Competencias” que, en lo relativo al Encargado de Vehículo, en lo que interesa se señala:

“Perfil de cargo: Encargado/a Unidad de Vehículo.

Formación Educacional: Título Técnico de al menos 4 semestres de duración en un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por éste.

Especialización: De preferencia mecánico automotriz o carreras afines.

Objetivo del cargo: Proponer y ejecutar planes y actividades enfocados a la mantención de la operatividad del parque automotriz”.

Como se advierte, la síntesis precedente, contrasta con la calificación de **“esencialmente administrativas”** que las autoridades de esa Corporación le han atribuido a las labores que comprende el cargo de Encargado de Unidad de Vehículo.

A lo anterior debe añadirse lo manifestado por la Gerencia de Desarrollo de las Personas de esa Corporación, en Memorandum N° 5475/2016, antecedente 6): *“los trabajadores que poseen título profesional no son encasillados en el estamento profesional ni nivelados al grado piso de dicho escalafón. Para que ello ocurra resulta necesario que los conocimientos profesionales adquiridos sean atingentes con su área de desempeño laboral, funciones que desempeñe y pertinentes para la Corporación. Por tanto, los trabajadores/as que poseen un título profesional y que se encuentran en un estamento distinto, sin perjuicio de recibir el pago por asignación profesional, corresponde el cambio de estamento y correspondiente nivelación de grado, si las funciones que desempeñan son de carácter profesional”.*

Ciertamente, este punto de vista institucional es especialmente ilustrativo y pertinente al caso que se examina. Como lo consigna el señor Director Ejecutivo en su Ordinario N° 658/2019, el recurrente ingresó a la Corporación en marzo de 2015 para cumplir funciones de chofer y auxiliar de servicios menores y, en abril de 2017, ingresa a la dotación permanente a desempeñarse como Encargado de Unidad de Vehículo en la Región Metropolitana, que involucra labores directa e inequívocamente vinculadas a su especialidad profesional de Ingeniero en Mecánica Automotriz y Autotrónica, sobretodo y se reitera, en lo relacionado con el objeto del cargo formalmente establecido, esto es, *“Proponer y ejecutar planes y actividades enfocados a la mantención de la operatividad del parque automotriz”.*

Debe considerarse además, lo consignado en el informe de fiscalización 1301.2021.1219, proveniente de la IPT de Santiago, en que el recurrente asevera: *“Desde antes de obtener el título se me han asignado labores que requieren capacidades de un profesional, para ello tuve que obtener la acreditación de Chilecompra, incorporando a mi cargo las funciones de un analista de compra en el área de vehículos. Estas funciones se han mantenido a la fecha”.*

Consta asimismo en los informes de fiscalización de antecedente 2), que el Encargado de Vehículo, Conaf Región Biobío, Encargado de la Unidad de Vehículo, forma parte del escalafón profesional de la Corporación y se encuentra adscrito al grado 13° de la Escala Única de Remuneraciones del sector público. En tanto, el funcionario que desempeña idéntico cargo en Conaf Región Los Lagos, cuenta con educación media completa y detenta el grado 17° administrativo, de la misma escala de remuneraciones.

De estos antecedentes se infiere la necesidad de examinar con detención la situación laboral en que se encuentra el ingeniero recurrente, don Rodrigo Fuentes Caballero, que, se reitera, desempeña sus labores adscrito al grado 20° administrativo, de la E.U.R. del sector público.

En ese sentido, es necesario tener presente que la reiterada doctrina del Servicio contenida, entre otros, en Ord. N°3257 de 17.07.2017, ha señalado que: *“(...) al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección -comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario-, los que si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el*

derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración en el contrato de trabajo -dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador-, a lo que debemos agregar la ley -será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario-".

De esta manera, agrega dicha doctrina, que en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, dichas facultades del empleador tienen como límite infranqueable los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, el respeto de su dignidad, el derecho a la honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y el derecho a no ser discriminado arbitrariamente. A su vez, los derechos fundamentales del trabajador habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las referidas potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, que se fundan en la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial".

En el caso particular, no es posible resolver la materia consultada por el Sr. Fuentes mediante un pronunciamiento jurídico, pues conforme a lo expuesto en Ord. N°3274, de fecha 18.07.2017, "(...) *la ponderación de derechos fundamentales, siempre deberá observarse caso a caso, puesto que para determinar si existe una vulneración es necesario analizar muchos factores, no siendo posible pronunciarse sobre supuestos o situaciones en abstracto, debido a que cada pronunciamiento sobre esta materia, debe ser producto de una fiscalización que analice hechos concretos*", existiendo un procedimiento administrativo especial para determinar si existe una vulneración de derechos fundamentales en el trabajo que amerite la respectiva denuncia ante el tribunal del trabajo respectivo.

En efecto, la relación de hechos precedentes podría revestir la transgresión a la siguiente normativa:

Artículo 19 número 1º, inciso primero, de la Constitución Política, pues los hechos descritos atentarían contra la integridad psíquica del trabajador, a "*consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral*", como lo exige el Código del Trabajo en el inciso 1º del artículo 485. Efectivamente, iguales funciones se retribuyen jerárquica y remuneratoriamente en forma distinta, lo que es plausible que afecte la salud psíquica del recurrente, considerando que tal situación se ha prolongado en el tiempo.

Artículo 19 número 16º, inciso segundo, que "*prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal*", pues los mismos hechos que atentan contra la integridad psíquica del trabajador, a la vez, involucran hechos eventualmente discriminatorios.

Ahora bien, conforme al inciso 2º del artículo 485 del Código del Trabajo, procede también aplicar el procedimiento de tutela laboral para conocer los actos

discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este cuerpo legal, exceptuados los contemplados en su inciso 6º.

En este orden, el inciso 2º de esta última disposición deja establecido que, *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*, disposición que perfectamente podría verse vulnerada con los hechos descritos.

En consecuencia, sobre la base de los antecedentes precedentes, disposiciones constitucionales y legales invocadas, tenga Ud. a bien derivar estos antecedentes a la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional Metropolitana Poniente, para que, se realice la investigación de rigor y si procediere, se practique la mediación correspondiente y se pondere la pertinencia de denunciar los hechos al tribunal competente, todo conforme al inciso 5º y siguientes del artículo 486 del Código del Trabajo

Saluda atentamente a Ud.,


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



 LBP/RGR/rgr

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Sr. Rodrigo Fuentes C., Las Azucenas 3315, **Puente Alto/**
- Sr. Director Ejecutivo Conaf, Paseo Bulnes 285, **Santiago/**