

La Contraloría Regional del Bío-Bío ha remitido a este Nivel Central las presentaciones del señor Edson Carrillo Valenzuela, ex asistente de la educación de la Municipalidad de Concepción, por las que solicita un pronunciamiento que determine si se ajustó a derecho que durante el período en que estuvo en prisión preventiva dicho municipio, mediante decreto alcaldicio N° 10, de 2013, le haya puesto término a su relación laboral en virtud del artículo 160, N° 3, del Código del Trabajo, de lo que tomó conocimiento una vez que recuperó su libertad.

Requerida de informe, la aludida entidad edilicia expresó, en síntesis, por una parte, que el trabajador se ausentó de sus labores, sin aviso de ninguna índole, a contar del 5 de noviembre de 2012, no habiendo notificado al municipio que estaba imputado y luego condenado por el delito de abuso sexual de menor de 14 años en la causa RIT N° 1.571-2012, seguida ante el Juzgado de Garantía de Chiguayante, y por otra, que se encuentran a disposición del interesado el pertinente finiquito y un cheque extendido a nombre del peticionario por concepto de vacaciones proporcionales.

Sobre el particular, es dable anotar que el artículo 160, N° 3, del Código Laboral -aplicable en la especie en virtud del artículo 4° de la ley N° 16.464-, preceptúa que el contrato de trabajo termina -en lo que interesa- por “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo”.

Al respecto, y en armonía con el criterio contenido en el dictamen N° 18.372, de 2014, para determinar si la ausencia del funcionario motivada por estar en prisión preventiva fue o no justificada, debe estarse a los resultados del juicio criminal respectivo, de modo que si el servidor es absuelto o sobreseído definitivamente, el período en que estuvo impedido de concurrir a sus labores, por encontrarse afectado por un acto de autoridad, constituye fuerza mayor y no le es imputable.

Pues bien, en atención a que en la situación de que se trata el recurrente fue privado de libertad por orden judicial y en definitiva condenado por el delito de abuso sexual de menor de 14 años, cabe concluir que, contrariamente a lo que él sostiene, sus ausencias no tuvieron su origen en una causa justificada, por lo que la Municipalidad de Concepción se ajustó a derecho al poner término al vínculo laboral del peticionario.

En otro orden de ideas, cumple hacer presente que de acuerdo con el artículo 39 bis del Código Penal -modificado por la ley N° 20.594, que Crea Inhabilidades para Condenados por Delitos Sexuales contra Menores y Establece Registro de dichas Inhabilidades-, las penas de inhabilitación absoluta perpetua o temporal para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, prevista en el artículo 372 del citado código, produce -entre otros efectos- “La privación de todos los cargos, empleos, oficios y profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad que tenga el condenado”, como ocurre en la especie, según el Registro General de Condenas, de acuerdo a información extraída de la página web del Servicio de Registro Civil e Identificación, de conformidad con lo preceptuado por los artículos 1° y 6° bis, ambos del decreto ley N° 645, de 1925.

Finalmente, cumple hacer presente que no se advierte que ese municipio haya remitido a este Órgano de Control para su registro, el decreto alcaldicio N° 10, de 31 de enero de 2013, por lo que deberá enviarlo a la Contraloría Regional del Bío-Bío, dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde la recepción del presente pronunciamiento.

Transcríbese al interesado y a la referida Sede Regional.

Saluda atentamente a Ud.

Ramiro Mendoza Zúñiga
Contralor General de la República