

Base de Dictámenes

CPLT, COVID-19, funcionarios regidos por Código del Trabajo, improcedencia medida desconexión laboral, beneficio no contemplado, regularización incumplimiento jornada de trabajo

E204324N22

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

14-04-2022

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes E103070/2021, 3610/2020, 63/2020 Confirma dictamen E162058/2021

Acción	Dictamen	Año
Aplica	E10307	2021
Aplica	003610	2020
Aplica	000063	2020
Confirma	E16205	2021

FUENTES LEGALES

MATERIA

Confirma dictamen N° E162058, de 2021. Medida de desconexión laboral adoptada por el Consejo para la Transparencia implicó otorgar a sus trabajadores un beneficio superior al que establece el Código del Trabajo.

DOCUMENTO COMPLETO

Nº E204324 Fecha: 14-IV-2022

I. Antecedentes

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Director General del Consejo para la Transparencia, CPLT, para solicitar la reconsideración del dictamen N° E162058, de 2021, que ordenó a dicho organismo dar cumplimiento a la jurisprudencia en él indicada e informar de aquello a esta Entidad de Control, en el contexto de la medida de desconexión laboral adoptada por el Consejo Directivo del CPLT, y que favoreció a todos sus funcionarios durante una semana.

Funda su petición en que la señalada determinación fue adoptada por dicha entidad colegiada en el ejercicio de sus atribuciones, teniendo a la vista la integridad física y síquica de sus trabajadores, sin exceder el marco normativo del Código del Trabajo, y considerando la particularidad del contexto generado por el caso fortuito del COVID-19.

Al respecto, cabe señalar que los dictámenes que se le ordenó cumplir al CPLT, declararon que el personal que se desempeña en la Administración y está afecto al Código del Trabajo -como el del CPLT-, no tiene más derechos que los contemplados en sus normas, razón por la cual no es posible concederle beneficios superiores a los allí establecidos, de lo que se desprende que si el derecho a feriado está regulado en ese cuerpo normativo, no procede que por la vía administrativa se le otorgue mayores beneficios que los previstos en él.

II. Fundamento jurídico

En primer término, cabe señalar que la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado -en adelante Ley de Transparencia-, aprobada por el artículo primero de la ley N° 20.285, creó el Consejo para la Transparencia, el que, acorde con lo prescrito en los artículos 1° y 21, inciso segundo, de la ley N° 18.575, integra la Administración del Estado, por cuanto se trata de un servicio público creado para el cumplimiento de una función administrativa (aplica el dictamen N° 2.094, de 2020, de este origen).

Enseguida, es del caso anotar que el artículo 43 de la Ley de Transparencia previene, en su inciso primero, que las personas que presten servicios en el referido Consejo se regirán por el Código del Trabajo, agregando, en su inciso quinto, que esa entidad estará sometida a la fiscalización de esta Contraloría General en lo que concierne a su personal y al examen y juzgamiento de sus cuentas.

Puntualizado lo anterior, es necesario indicar que la jurisprudencia de esta Entidad de

Control contenida en el dictamen N° 7.512, de 2008, entre otros, ha manifestado que la circunstancia de que las leyes dispongan que ciertos personales que se desempeñan en la Administración estén afectos al Código del Trabajo significa que su régimen estatutario es el fijado en dicho ordenamiento, lo cual se traduce en que no tienen más derechos que los contemplados en sus normas, ni la Administración se encuentra facultada para conceder beneficios superiores o inferiores a los allí establecidos.

En este contexto, conviene recordar que los dictámenes Nos 46.442, de 2015 y 23.028, de 2016, de esta procedencia, concluyeron que estando expresamente regulado en el Código del Trabajo el derecho a feriado que corresponde a los trabajadores regidos por dicho estatuto, no resulta procedente que, por vía administrativa, se les concedan a estos mayores beneficios que los previstos por el legislador.

Precisado lo anterior, es pertinente recordar que el dictamen N° 3.610, de 2020, de esta procedencia, se refirió a las medidas de gestión que pueden adoptar los órganos de la Administración del Estado a propósito del brote de COVID-19, reconociendo a los jefes de servicio la facultad para ordenar que sus funcionarios realicen sus labores en forma remota, y determinar qué unidades o grupos de servidores deberían permanecer realizando las labores mínimas de manera presencial.

III. Análisis y conclusión

De lo expuesto en los dictámenes citados - que también sirvieron de fundamento para la emisión del oficio impugnado-, se desprende que aun cuando el personal del CPLT se rija por el Código del Trabajo, no es posible que la autoridad disponga una medida que signifique concederles más derechos que aquellos que contempla ese cuerpo de normas, ni de los que poseen los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, tal como ocurrió con la analizada medida de desconexión.

Ello, por cuanto esa determinación implicó, en la práctica, conceder a los empleados del CPLT, por vía administrativa, más días de feriado que los que les otorga el Código del Trabajo.

Por otra parte, cabe agregar que si bien lo señalado es suficiente para rechazar la reconsideración formulada, se estima pertinente analizar al argumento planteado por el recurrente, en orden a que la medida de desconexión se fundaría en la vigencia del estado de excepción y del caso fortuito generado por el COVID-19.

De manera previa, cabe anotar que este Organismo de Control ha entendido que tales circunstancias no autorizan a adoptar medidas que excedan el marco legal que regula una determinada materia -como ocurre en la especie-, otorgando beneficios no contemplados en el respectivo ordenamiento, tal como sostuvo, respecto de una prerrogativa remuneratoria, el dictamen N° E103070, de 2021.

Además, y tal como se adelantó, el dictamen N° 3.610, de 2020, que se refirió a las

Además, y tal como se advierte, el dictamen N° 5.010, de 2020, que se refirió a las medidas de gestión que pueden adoptar los órganos de la Administración del Estado a propósito del brote de COVID-19, lo que hizo fue facultar a la autoridad para ordenar que sus funcionarios realicen sus labores en forma remota, y determinar qué unidades o grupos de servidores deberían permanecer realizando las labores mínimas de manera presencial.

Como puede advertirse, el objetivo del citado oficio consistió en otorgarle herramientas a la autoridad para cuidar la salud de los funcionarios, facultándola para disponer que siguieran efectuando sus labores de manera remota -por regla general-, y excepcionalmente de forma presencial.

Así entonces, una medida como la adoptada por la superioridad -permitir la desconexión total de su personal por una semana-, excede el fin tenido en consideración en el anotado pronunciamiento, atendido que los servidores que se vieron favorecidos por ella no prestaron servicios durante todo ese período, aun cuando les correspondía hacerlo a través de alguna de las modalidades indicadas.

Por otra parte, cabe manifestar que la jurisprudencia de la Corte Suprema que cita en apoyo de su solicitud, se refiere a las medidas que debe adoptar el empleador en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, en el contexto de la ocurrencia de accidentes y lesiones que han ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, y no, como en la especie, a la adopción de una medida que, según se afirma, pretendía compensar la sobrecarga laboral y el impacto psicoemocional derivado de la pandemia.

En relación con esto último, cabe tener presente que en el ámbito de la Administración del Estado, y tratándose del personal de la salud, incluido el regido por el Código del Trabajo -claramente más expuesto a la sobrecarga laboral, riesgo de contagio y desgaste psicológico, con ocasión de la referida pandemia-, se dictó la ley N° 21.409 para otorgar a su respecto un descanso reparatorio en reconocimiento a la labor desempeñada durante la anotada contingencia sanitaria, lo que viene a reforzar que resulta necesario una norma de rango legal para conceder un beneficio como el otorgado a los empleados del CPLT.

En mérito de lo expuesto, se confirma el dictamen objetado, debiendo la autoridad adoptar las medidas para regularizar la falta de cumplimiento de la jornada de trabajo ocasionada por la indicada medida de desconexión, ya sea ordenando la recuperación de la totalidad del período en que no se prestaron labores, o acordando con los trabajadores imputar ese lapso al feriado legal o permisos con goce de remuneraciones que estos posean, de lo cual se deberá informar a esta Contraloría General dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la recepción del presente oficio (aplica criterio del dictamen N° 63, de 2020).

Saluda atentamente a Ud.,

JORGE BERMÚDEZ SOTO

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS