



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K: 3792(935)2017

0418

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Da respuesta a consulta que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 17.01.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Pase N°487 de 05.05.2017, de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo, reasignado el 06.09.2017.  
3) Ordinario N°005294 de Unidad de Atención y Denuncia Ciudadana I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.  
4) Presentación de 27.04.2017 de Sr. Manuel Monsalves Díaz.

*Juridico*



22 ENE 2018

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. MANUEL MONSALVES DÍAZ  
manuelmonsalves@k2gnf.net

Mediante presentación del antecedente 4), dirigida a la Contraloría General de la República y que dicha entidad remitiera a este Servicio, Ud. denuncia una serie de irregularidades cometidas por el ex director de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, entre otras, abusos reiterados de poder, incumplimiento de funciones, no dar respuesta a reclamos interpuestos por el personal, irregularidades en las licitaciones y en la ejecución de contratos, faltas a la probidad y acoso laboral.

Hace presente que no obstante lo anterior, la referida Corporación Municipal no se hizo cargo de tales irregularidades, limitándose a requerir una mediación en el Centro de Conciliación de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, señala que el ex director renunció al cargo, desempeñándose actualmente como director de un establecimiento educacional dependiente de la Municipalidad de Rengo.

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

Este Servicio reiteradamente ha sostenido la falta de competencia de la Dirección del Trabajo para conocer y resolver asuntos controvertidos una vez extinguida la relación jurídico laboral, señalando, entre otros, en dictamen N° 4616/197, de 16.08.96, que será de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Por su parte, necesario es señalar que corresponde al empleador, en el ejercicio de sus facultades de administración y dirección, tomar la decisión de poner o no término al contrato de dicho dependiente, si es que estima que los hechos antes descritos configuran alguna causal legal que lo habilite para ello o, bien, aplicar alguna medida disciplinaria en su contra, conforme las facultades que le confiere el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la referida entidad.

Lo anterior, ha de entenderse sin perjuicio de la obligación del empleador de proteger eficazmente a sus trabajadores en el evento de que los hechos descritos en párrafos que anteceden hubieren importado una vulneración a la integridad física, psíquica o moral de algún compañero de trabajo o un acoso laboral, estando facultados los trabajadores, en caso de no haber adoptado el empleador las medidas pertinentes, de haber interpuesto una denuncia en su contra ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTÉ**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/BDE**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Jefe de Gabinete Director del Trabajo