

Información solicitada por Ciper Chile

Los contacto porque estamos revisando el caso de Gabriela Álvarez, inspectora provincial del Trabajo de la provincia de Ultima Esperanza. Me gustaría conocer la visión de la DT ante las resoluciones de la Corte Suprema y saber por qué desde un inicio no se respetó el proceso iniciado por la trabajadora a través de la Ley de Inclusión, y si efectivamente se le desvinculó estando con fuero maternal.

Además, me gustaría saber cuántas personas tiene contratada la DT por la Ley de Inclusión, y cuáles son las sanciones a las que se exponen los privados a la hora de no respetarla.

Respuesta:

En relación a la pregunta realizada, la Dirección del Trabajo, quiere aclarar en primer lugar que siempre ha arbitrado todas las medidas tanto para el máximo respeto de los derechos de sus funcionarias y funcionarios en conformidad a la ley, como para impedir y rechazar cualquier tipo de discriminación. Al mismo tiempo y especialmente dado su calidad de institución pública, debe acatar las resoluciones que dictan nuestros tribunales de justicia, tal como ocurre en todo país donde rige el estado de derecho.

Específicamente, en el caso de la Sra. Gabriela Álvarez, la institución no ha hecho más que respetar los fallos judiciales, tal como lo reconoce la misma sentencia de la Corte Suprema de fecha 30 de noviembre de 2021, que en su considerando 7° señala expresamente que "*No desconoce esta Corte que, a raíz de la sentencia del recurso de protección señalado precedentemente, la administración debía adecuar las condiciones laborales de la actora...*" y dicha adecuación estaba circunscrita a lo señalado a su vez en una sentencia anterior, de fecha 21 de diciembre de 2020, que indica "*...debiendo la recurrida reincorporar a la actora, con una adecuación de carga horaria y remuneración que se ajuste a su grado de capacidad actual que alcanza un 48%, disponiendo el pago de las remuneraciones correspondientes al periodo en que se materializó su desvinculación y su efectiva reincorporación*". De hecho, a la Sra. Álvarez se le pagaron todas las remuneraciones que el fallo recién citado ordenaba.

Es decir, tenemos dos sentencias que se refieren a un mismo asunto y que han sido dictadas por la Corte Suprema: en el primero se ordena el reintegro de la Sra. Álvarez con una adecuación de carga horaria y remuneración que se ajuste a su grado de capacidad actual que alcanza un 48% y, otra que resuelve que se debe volver a la situación anterior a las resoluciones a que dio lugar la primera sentencia y que supone que tiene jornada completa y una remuneración equivalente a ello.

Como podrá comprenderse fácilmente, lo que corresponde en este caso es solicitar a la misma Corte Suprema, aclare cómo deben conjugarse ambos fallos (especialmente porque la sentencia más reciente, no dejó sin efecto a aquella dictada el año 2020), pues en la situación actual, cumplir con cualquiera de ellos, supone desacato respecto del otro.

En suma, la presentación realizada por el servicio con fecha 16 de diciembre de 2021, no constituye ninguna maniobra dilatoria o intento de no cumplir con lo resuelto por el máximo tribunal del país, sino que, por el contrario, lo que busca es acatar a cabalidad con aquello a fin de dar plena seguridad tanto a la Sra. Álvarez como a la propia institución de que no se está incurriendo en ningún desacato por parte de la Dirección del Trabajo y su máxima autoridad.

Debe indicarse además que, respecto de la situación de fuero maternal alegado por la Sra. Álvarez, el mismo se adquirió durante la tramitación del recurso a que dio lugar su presentación y por ello, se trató de una circunstancia que no estaba presente al momento de la tramitación del mismo, pues de otra forma hubiese sido considerado en la resolución judicial respectiva.

Por último, la Dirección del Trabajo, sus autoridades, funcionarios y funcionarias, han estado y seguirán estando totalmente comprometidos con el respeto de la legislación vigente; los derechos de todos y todas las personas; el cumplimiento irrestricto de sus funciones y el acatamiento de las resoluciones judiciales.

Finalmente, cabe señalar que la DT, al mes de enero de 2022, tiene contratados a 24 funcionarios en contexto de la Ley de Inclusión. La institución está compuesta por 2.216 funcionarios.

Las infracciones a la Ley de Inclusión Laboral tienen una sanción mínima de 24 UTM y una sanción máxima de 60 UTM. Entre las infracciones figuran el no contratar o mantener contratados al menos el 1 por ciento de personas con discapacidad, en cuyo caso la sanción se cursará por cada mes en que se haya constatado la infracción; no cumplir con las medidas alternativas; no registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos dentro del plazo de 15 días hábiles desde su celebración y no realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo durante el mes de enero de cada año.

Fuente: Dirección del Trabajo