Protege al funcionario de las empresas del Estado que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad
Boletín N° 6213-13

ANTECEDENTES.

La probidad administrativa es uno de los principios fundamentales que deben inspirar la actuación de los organismos de la Administración del Estado.

Tanto es así, que en diciembre de 1999 se promulgó la ley NO 19.653, sobre Probidad Administrativa que, entre otros aspectos, estableció que las autoridades de la Administración del Estado y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento a dicho principio.

Conforme a nuestra legislación, el principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

No obstante lo anterior, durante el último tiempo se han producido situaciones que han afectado y violentado el principio de la probidad administrativa, lo cual generó, entre otros aspectos, la convocatoria de una Comisión de Expertos por parte de la Presidenta de la República. Dicha Comisión se ha encargado de analizar la legislación existente en la materia y ha efectuado una serie de propuestas.

El análisis efectuado por la Comisión indicada, nos ha permitido concluir que, para resguardar y hacer efectivo el cumplimiento del principio de la probidad administrativa, se requiere contar con medios eficaces para denunciar los hechos irregulares de que se tenga conocimiento sin temor a venganzas ni represalias.

Es así, como con fecha 13 de julio de 2007, se promulga la ley N° 20.205 del Ministerio Secretaria General de Gobierno, con el objeto de proteger al funcionario público que denuncia irregularidades y faltas a la probidad. Sin embargo, en dicha ocasión no se incorporan los funcionarios de las empresas del estado por ser materia de modificación del Código del Trabajo, ya que las personas que se desempeñan las aludidas empresas se rigen por el derecho común.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración, el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1°.- Modifícase el D.F.L. N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo de la siguiente forma:

1) A continuación del artículo 154, incorporase el siguiente "Artículo 154 Bis A.- Los trabajadores que denuncien ante la autoridad competente de la respectiva empresa, o la Dirección del Trabajo las irregularidades y/o las faltas al principio de probidad de las que tuviere conocimiento, tendrán los siguientes derechos:

a) No podrán ser objeto de persecución o despido vía término de contrato si la comisión investigadora de la Inspección del Trabajo determina que la denuncia esta suficientemente acreditada.

b) Derecho a no ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

2) Incorpórase el siguiente artículo 154 Bis B, nuevo: "Artículo 154 Bis B.- La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
a) Identificación y domicilio del denunciante.

b) La narración circunstanciada de los hechos.

c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieren noticia de él, todo en cuanto le constare al denunciante.

d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento ala denuncia. La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si el denunciante no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos respecto de terceros la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique, con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos 1° y 2° precedentes se tendrán por no presentadas.".

3) Incorpórase el siguiente artículo 154 Bis C, nuevo:

"Artículo 154 Bis C.- Si la empresa recibe la denuncia del trabajador, deberá en un plazo de tres días hábiles, remitirla a la Dirección del Trabajo para se inicie la investigación. Una vez que la comisión investigadora de la Dirección del Trabajo, determine la credibilidad de los hechos denunciados, el empleador deberá procede a tomar las medidas que correspondan de acuerdo a su reglamento interno, procediendo además a poner los antecedentes ante los tribunales de justicia si los hechos lo ameritan.

4).- Incorporase el siguiente artículo 154 Bis D, nuevo:

"Artículo 154 Bis D.- Si la comisión investigadora de la Dirección del Trabajo determina que la denuncia no esta acreditada, el trabajador no podrá ser objeto de persecución o de ido vía término de contrato, hasta 90 días después de

haberse terminado la investigación. A contar de esa fecha el empleador podrá disponer de su despido o traslado.