

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE FEDENSA JUDICIAL,  
DERECHOS FUNDAMENTALES Y  
COORDINACIÓN JURÍDICA**

**CIRCULAR N° \_\_/ 028**

**ANT.:** Orden de Servicio N°2, de fecha 29.03.2017.

**MAT.:** Imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

**SANTIAGO,**

**03 ABR 2017**

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A: SRES.(AS) DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO  
SRES.(AS) INSPECTORES(AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO  
SRES. (AS) JEFES(AS) DE CENTROS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN**

Que, en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, los criterios generales relativos a los procedimientos administrativos referidos a denuncias por vulneración de derechos fundamentales y prácticas antisindicales y desleales han requerido una actualización, cuyas bases y orientaciones generales se contienen en la Orden de Servicio N°2, de 29.03.2017. Junto con ello, en cumplimiento de dicha Orden de Servicio, se ha estimado necesario impartir instrucciones específicas referidas a la metodología a utilizar en las investigaciones destinadas a cumplir con los procedimientos administrativos ya establecidos, con objeto del mejor logro y desarrollo de los objetivos institucionales en la materia, según se expone a continuación.

#### **A. PROCEDIMIENTO GENERAL**

##### **1. Recepción de la denuncia administrativa.**

Los procesos por vulneración de Derechos Fundamentales podrán tener su origen:

- a) **A petición de parte:** Cualquier trabajador afectado u organización sindical podrá denunciar directamente a la Inspección del Trabajo la existencia de uno o más hechos constitutivos de una vulneración de derechos fundamentales. En todo caso, sea que el usuario denuncie hechos sin atribuirle la calificación de vulneración de derechos fundamentales o que los denuncie como tales, no se anticipará por parte de los

funcionarios del Servicio ningún juicio sobre su calificación jurídica hasta evaluar su admisibilidad.

- b) **De oficio:** Cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, la Inspección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales. No obstante lo anterior, su tramitación se iniciará por instrucción del Jefe de Oficina o Jefe de la Unidad de Derechos Fundamentales, según corresponda, siendo necesario tomar declaración a él o los afectados (trabajador u organización sindical existente) previo al ingreso de la denuncia al sistema informático de derechos fundamentales, con el objeto que ratifiquen los hechos de los que se tomó conocimiento, y actúen como denunciantes en el procedimiento administrativo.

**A requerimiento del Tribunal:** Cuando el tribunal solicita informe en una causa particular. En estos casos se deberá tener en consideración el plazo otorgado por el tribunal para la remisión del informe requerido.

#### 1.A. La recepción, la admisibilidad y el ingreso.

Será el abogado de la inspección, y sólo a falta de éste, el Jefe de Inspección, o quien lo subrogue, quien deberá recepcionar y evaluar la admisibilidad de la denuncia.

Si ninguno de los responsables de estas funciones estuviera disponible para hacer este trámite, en forma excepcional, el Jefe de Oficina podrá delegar esta función en el Jefe de la Unidad de Fiscalización.

En caso de dudas, los funcionarios antes mencionados, podrán contar con el apoyo del Coordinador (a) Jurídico (a) Regional.

El funcionario deberá otorgar al usuario un comprobante de recepción de la denuncia, y en el evento de poder emitirse inmediatamente el resultado de la admisibilidad, deberá necesariamente hacer constar dicho resultado en el comprobante.

Como regla general, se entenderá que es competente para recibir una denuncia por vulneración de derechos fundamentales del trabajador, la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se produce el hecho que da origen a la vulneración denunciada.

#### **Situaciones especiales.**

- a) Trabajadores que laboran bajo régimen de sistema excepcional de distribución de jornada y descansos y en jornadas bisemanales de trabajo. En caso que el trabajador denunciante labore en una faena bajo esta modalidad, y efectúe su denuncia en una oficina distinta de aquella que tiene jurisdicción en dicho lugar, se remitirá por la vía más rápida a la oficina correspondiente el requerimiento, con el objeto que ésta realice el ingreso al sistema informático y la investigación en la faena correspondiente. La oficina receptora de la denuncia, será la encargada de tomar declaración al afectado, para evaluar su admisibilidad.
- b) Ingreso de denuncias por vulneración de derechos fundamentales por escrito en la respectiva Oficina de Partes de la Inspección del Trabajo. Siempre que la presentación consigne los datos de contacto del denunciante, se le citará por la vía más rápida, bajo apercibimiento de no dar curso a la denuncia y, en el más breve plazo, para los efectos de recepcionar la denuncia y realizar la entrevista ante el abogado de la oficina respectiva. En caso que la presentación no consigne los datos de contacto del denunciante, se archivarán los antecedentes como una constancia laboral.
- c) Denuncias por acoso laboral horizontal sin conocimiento del empleador. En aquellos casos en que aparezca que el trabajador ha sufrido una situación de mobbing por parte de

compañeros de trabajo y, manifestando éste la ignorancia del empleador respecto de tal hostigamiento, corresponderá orientar al denunciante para que ponga en conocimiento de su empleador la afectación que le aqueja, a través de cualquier medio verificable, con el objeto que pueda tomar las medidas para resguardar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. Se entregará al denunciante un comprobante de atención o copia de la declaración realizada y de las orientaciones dadas al respecto.

- d) Denuncias interpuestas por funcionarios públicos. Tratándose de trabajadores del sector público, se recibirá la denuncia para el solo efecto de remitirla a la Contraloría General de la República, debiendo informar formalmente sobre dicha derivación al denunciante, así como también, de su derecho a presentar acción de tutela de manera directa ante el tribunal laboral competente. Lo anterior, de conformidad a Dictamen N°5260, de fecha 20.01.2015, de la Contraloría General de la República, que establece como de competencia de dicho organismo contralor el conocimiento de las denuncias por vulneración de los derechos fundamentales de los funcionarios de la Administración en el ejercicio de sus labores, no advirtiendo inconveniente en que las Inspecciones del Trabajo deriven a la Contraloría General o a las Contralorías Regionales, las denuncias acerca de eventuales infracciones por parte de los organismos de la Administración del Estado, de los derechos fundamentales de sus servidores en el ejercicio de sus empleos.

Sin perjuicio de lo anterior, frente a un requerimiento directo de los tribunales de justicia en ejercicio de sus atribuciones legales, deberá realizarse la investigación solicitada y remitirla al Tribunal requirente dentro del plazo establecido por aquél.

- e) Procedimiento ante denuncia que involucre faenas o sucursales ubicadas en diversos territorios jurisdiccionales de la Dirección del Trabajo. La denuncia por vulneración de derechos fundamentales que comprenda faenas, sucursales o puestos de trabajo distribuidos en distintas jurisdicciones comunales, provinciales o regionales, se centralizará en la oficina del territorio donde funcione la casa matriz si de la denuncia se desprende que en ella se comete el presunto ilícito, o en los demás casos, en la Inspección donde se formaliza la denuncia, debiendo el abogado de ésta efectuar el correspondiente ingreso en el sistema informático de “derechos fundamentales” o la derivación pertinente a la oficina con competencia sobre la casa matriz.

Resuelta la admisibilidad de la denuncia, y estimándose por la fiscalía la procedencia de investigaciones en faenas o sucursales de otra jurisdicción administrativa, de lo que dejará registro en la pauta pertinente, será el Coordinador(a) Jurídico(a) respectivo, a solicitud de esa fiscalía, quien se encargará de articular y gestionar por la vía más rápida las visitas inspectivas a las diversas faenas o sucursales, incluso las ubicadas en territorios de otras regionales, lo que deberá realizar en debida coordinación con la Unidad de Defensa Judicial, Derechos Fundamentales y Coordinación Jurídica del nivel central y las líneas jurídicas regionales (coordinador o coordinadores jurídicos, o quien haga sus veces en las regiones de que se trate) y de inspección que correspondan, indicando con precisión los lugares, puestos de trabajo, plazos y demás datos necesarios previstos en la pauta de investigación, a fin de producir la adecuada y oportuna constatación de los hechos.

Las oficinas que reciban la instrucción se limitarán a cumplirla, verificando en la respectiva faena la existencia del hecho denunciado, debiendo luego evacuar informe que describa el hecho central y sus circunstancias de modo que pueda servir de suficiente antecedente para las actuaciones siguientes de la Inspección requirente. No corresponderá en este caso que las oficinas requeridas registren su actuación investigativa en el sistema informático de derechos fundamentales, debiendo ingresarla en el sistema como fiscalización investigativa normal para el efecto de registro de carga de trabajo del fiscalizador actuante.

El citado informe se remitirá mediante el coordinador(a) jurídico(a) respectivo del modo más rápido a la coordinación jurídica o unidad de derechos fundamentales que lo haya

requerido y ésta, una vez recopilados los antecedentes, se ocupará de la prosecución del caso de manera única y centralizada conforme a las reglas ya referidas en esta Circular, incluyendo la interposición de la denuncia judicial, si fuere procedente.

#### 1.B. Criterios para el trámite de admisibilidad.

Con el objeto de evaluar la admisibilidad de la denuncia, deberá entrevistarse al denunciante y someter los antecedentes a un examen que exigirá la evaluación de los siguientes criterios:

- a) Que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de una posible vulneración de las garantías protegidas. Si éstos sólo dan cuenta de una infracción laboral sin infringir las garantías posibles de denunciar, se podrá activar una denuncia ordinaria.
- b) Vigencia del plazo para interponer la denuncia. Si la denuncia ha sido interpuesta fuera de los plazos legales para iniciar una eventual acción judicial, se considerará extemporánea y se rechazará de plano. Ello conforme lo dispone el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, norma en la que el legislador ha otorgado un plazo de 60 días hábiles para interponer la denuncia judicial, plazo que se cuenta de lunes a sábado. Es del caso señalar que cuando el trabajador interpone una denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales en la Inspección del Trabajo el plazo antes referido se suspende, y sigue corriendo una vez concluido el trámite ante la señalada Inspección. Con todo, no se puede denunciar al Tribunal transcurridos más de 90 días hábiles contados desde la fecha de la conducta vulneratoria de los Derechos Fundamentales. Tal circunstancia debe comunicarse al denunciante.  
Además, habrá que distinguir si la vulneración consistió en un hecho que se agotó en su ejecución o se trata de una conducta vulneratoria que perdura en el tiempo, en este último caso cabe entender que el plazo de caducidad se encuentra pendiente.
- c) Los derechos protegidos por este procedimiento. El sistema informático ofrece un catálogo de los derechos protegidos mediante este procedimiento.
- d) Existencia de recurso de protección u otro juicio pendiente que tenga como fundamento los mismos hechos. Al efecto, bastará que dicha circunstancia sea comprobada por el funcionario en los registros del Portal del Poder Judicial o que conste de los antecedentes aportados por el denunciante. Habiendo acciones pendientes ante un órgano de la jurisdicción donde se discutan los mismos hechos materia de la denuncia administrativa, se declarará ésta inadmisibles, en caso de dudas acerca de la aplicación concreta de este criterio, el abogado o funcionario a cargo de la recepción de la denuncia deberá requerir al parecer de la coordinación jurídica respectiva.
- e) Existencia de despido consecuente de la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia. En caso de despido, debe ponderarse si el Servicio tiene titularidad para denunciarlo judicialmente, la que **sólo procederá en los casos de separación ilegal de trabajador aforado que den lugar a práctica antisindical**. Si el despido se origina en hechos respecto de los cuales la ley no le confiere legitimación a este Servicio para denunciar judicialmente, se declarará inadmisibles la denuncia administrativa, sin perjuicio de la fiscalización administrativa a que dé lugar un eventual requerimiento del tribunal que conozca de los hechos.

En estos casos, como también cuando el denunciante manifiesta su voluntad de continuar la defensa de sus pretensiones mediante el ejercicio particular de la acción por despido vulneratorio, antisindical y/o injustificado, o cuando ocurre el despido durante el procedimiento, sin perjuicio del término de éste, deberá informarse al requirente de la existencia y competencia de la Oficina de Defensoría Laboral y las Corporaciones de Asistencia Judicial, facilitando por todos los medios disponibles el contacto entre el denunciante y aquéllas. Del mismo modo, y siendo pertinente al caso concreto, corresponderá aportar al denunciante aquellos antecedentes de carácter público que se hayan recabado en el respectivo procedimiento administrativo.

En el caso que se trate de vulneración de la garantía de indemnidad, y la represalia consiste en el despido de uno o más trabajadores, la acción por despido injustificado deberá ser interpuesta por el o los trabajadores afectados, esto sin perjuicio de interponer la denuncia si dicha represalia está afectando la garantía de indemnidad de los trabajadores que permanecen en la empresa, constituyendo el despido o despidos un indicio de dicha vulneración.

En la entrevista deberá procurarse la obtención de la mayor información posible, que permita el desarrollo eficiente de la investigación, la que deberá consignarse en el sistema informático, incluida la fecha de los hechos que constituyen la vulneración.

Calificados los antecedentes de la denuncia, se informará al denunciante mediante oficio en el caso que ésta sea declarada inadmisibile y, personalmente o por oficio, en caso que la denuncia sea declarada admisible, dejando copia en el expediente e indicando a la parte denunciante lo siguiente:

- a) **Que los hechos denunciados NO revisten el carácter de vulneración de derechos fundamentales, que la acción de tutela laboral se encuentra caducada o que el derecho vulnerado no se encuentra protegido por esta acción**, efectuando el registro correspondiente en la plataforma informática, de tal forma que la denuncia siga el trámite regular de infracciones a la legislación laboral y/o previsional, si procede. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del trabajador de denunciar directamente ante el tribunal competente.
- b) **Que los hechos denunciados SI revisten el carácter de vulneración de uno o más derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de tutela laboral y que la acción no ha caducado**, efectuando el registro correspondiente en la plataforma informática, de tal forma que la denuncia administrativa siga el trámite definido en esta Circular.

En este último caso, se informará además al denunciante:

- Del procedimiento al que será sometida su denuncia, sus respectivas etapas y características.
- Los plazos para su ejercicio. Para este efecto, se debe validar la fecha de vulneración del derecho fundamental. Si ésta no coincidiera con la fecha consignada en la denuncia, se debe corregir en forma inmediata, y
- La jurisdicción que debe conocer de ellas.

Si en esta etapa del procedimiento, y antes de la investigación de los hechos denunciados, el denunciante desistiere de su denuncia administrativa, se deberá dar de baja de la plataforma informática y archivar los antecedentes.

## **2. Investigación de la Fiscalía.**

El responsable de conducir la labor de la Fiscalía hasta la conclusión de la denuncia es el abogado que la integre.

Cuando el volumen de trabajo lo amerite y las condiciones geográficas lo permitan, se constituirá una fiscalía o unidad permanente con uno o más abogados y fiscalizadores dedicados exclusivamente al tratamiento de estas materias. La constitución de una fiscalía permanente o una Unidad de Defensa de Derechos Fundamentales dependerá de la decisión del Director (a) Regional respectivo, quien podrá constituirla a nivel de Dirección Regional, de Inspección u otra modalidad, informando de ello al Departamento Jurídico previamente a su conformación.

## 2.A. Constitución.

Una vez declarada admisible la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se procederá a la constitución de la Fiscalía, la cual estará integrada por el abogado/a de la Inspección respectiva y el fiscalizador que para estos efectos designe el jefe de la Unidad de Fiscalización.

En caso que la Inspección no cuente con abogado/a, éste será designado por el Coordinador Jurídico, si por el contrario cuente con más de uno, dicha designación recaerá en el Jefe de Oficina y/o el Coordinador Jurídico. En aquellas regiones donde exista una Unidad Regional de Derechos Fundamentales estas destinaciones las hará el Jefe de dicha Unidad.

En el caso que la vulneración de derechos fundamentales a investigar afecte a una trabajadora y sea de aquellas referidas a discriminación en razón de género, deberá considerarse esta circunstancia para los efectos de designar a los integrantes de la fiscalía; en especial su experiencia y calificación en la materia. Si la vulneración afecta a la honra, la vida privada o se trata de un acoso sexual, se deberá mantener la reserva que exige el caso y realizar la investigación sin afectar la dignidad del trabajador.

## 2.B. Planificación de la investigación.

Para el desarrollo de su función, la Fiscalía, deberá tener siempre presente los plazos con que cuentan, situación que debe quedar establecida en el expediente de investigación, a través de un cronograma de acciones generales y específicas a ejecutar.

Las actuaciones de la Fiscalía deberán orientarse a determinar y realizar aquellas diligencias que considere pertinentes, útiles y conducentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Las decisiones adoptadas por la Fiscalía deberán quedar debidamente registradas en el sistema informático.

La investigación realizada en el marco de este procedimiento, se ajustará supletoriamente a los criterios que según la Circular 88<sup>1</sup> ilustran las fiscalizaciones extraordinarias, respecto de las complementaciones y particularidades que se señalan a continuación.

Esta investigación tiene por finalidad que la constatación de los hechos y de sus circunstancias entregue información relevante que permita apoyar, orientar o sustentar el ejercicio de una denuncia judicial por vulneración de los derechos fundamentales.

Esta investigación se considerará de urgencia para los efectos de su asignación, anticipándose a la asignación mensual. Asimismo, gozará de preferencia en su tramitación. Por lo anterior, el Jefe de Oficina deberá arbitrar todas las medidas necesarias para el cumplimiento de dicho carácter.

La actuación de la Fiscalía Laboral no contempla la aplicación de sanciones respecto de otras infracciones que pudieran detectarse, sin perjuicio de que una vez concluida su gestión se active una fiscalización ordinaria para la constatación y sanción de las infracciones laborales detectadas.

La Fiscalía deberá definir:

---

<sup>1</sup> Se hace presente que la Resolución Exenta N° 2223 de fecha 27.12.2016, aprobó el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y fijó su entrada en vigencia para el día 01 de Agosto de 2017, por lo que a partir de dicha fecha la investigación de vulneración de Derechos Fundamentales debe ajustarse en forma supletoria a los criterios que dicho Manual establece.

- Objeto de la investigación,
- Los hechos a constatar, se debe recordar que la ley exige indicios y no necesariamente la acreditación directa de la vulneración, no obstante, la obligación de recoger todos los elementos probatorios posibles.
- Las entrevistas a realizar, dejándose claramente establecido quiénes serán entrevistados y la "pauta" de preguntas sugeridas al efecto.
- La revisión documental necesaria.
- Los lugares de trabajo y descripción de los mismos.
- Estadísticas vinculadas a los actos vulneratorios denunciados. Tratándose de actos discriminatorios contra trabajadores, se procurará la obtención de aquellos datos estadísticos que, objetivamente construidos y procesados, den cuenta de dicha discriminación, a fin de incluirlos en el informe de la investigación.
- Otras diligencias a realizar.
- Instrumentos requeridos para realizar las diversas actuaciones.
- Determinación estimativa del día y hora de la visita.
- Preparación de información.
- Tiempo estimado para la investigación, conforme lo dispuesto en la Circular N° 20, de 24.02.2012, del Departamento Jurídico.

Con el objeto de poder realizar el juicio de ponderación de la conducta investigada, si éste fuere necesario, así como evaluar la decisión posterior de denunciar judicialmente, es necesario que la investigación de cuenta tanto de los hechos y circunstancias que contribuyen a comprometer la conducta del denunciado en la vulneración de un derecho fundamental, como aquellas EXPUESTAS POR EL EMPLEADOR, que lo justifican, exculpan o explican la conducta.

### **3. La Pauta de Investigación.**

La pauta de investigación tendrá por objeto establecer y organizar las actuaciones y actividades a realizar para guiar el curso de la investigación; dando cuenta de la planificación de la investigación realizada en conjunto por el abogado y el fiscalizador que integran la Fiscalía.

Contendrá especialmente:

#### **A) Antecedentes de la denuncia**

- Identificación denunciante y denunciado
- Materias denunciadas
- Otros antecedentes relevantes, como por ejemplo, datos organizaciones sindicales, antecedentes históricos del denunciado en relación a la materia denunciada.

#### **B) Hechos a investigar:**

Consistentes en las acciones que habría realizado el empleador que vulnerarían algún Derecho Fundamental del trabajador denunciante.

#### **C) Metodología:**

Debe contener una descripción general de cómo se aplicará la metodología e indicar cómo se realizará la investigación. Los métodos de investigación usados son:

- Entrevistas
- Revisión documental
- Visita ocular o inspectiva

### **4. Visita Inspectiva.**

Una vez diseñada la pauta de investigación y definido el universo a investigar, se preparará conjuntamente por los integrantes de la Fiscalía la visita inspectiva, la que será una o cuantas sean

necesarias, y a las que podrá asistir el abogado, en caso que la complejidad de la vulneración denunciada lo amerite, o se requiera por el Coordinador (a) Jurídico (a) o por el Jefe (a) de Oficina o Jefe de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional, según corresponda.

Para tal efecto, se tendrá a la vista la pauta de investigación, las características del denunciante y del denunciado, y la naturaleza del acto investigado. Asimismo, se revisarán los objetivos de la visita y se determinarán las fuentes a investigar, los resultados requeridos, los criterios de selección de los instrumentos a utilizar, las técnicas y su alcance, las medidas complementarias en caso de inconvenientes, la necesidad de instrumentos o medidas de apoyo, etc.

En la visita inspectiva se utilizarán entre otras, las siguientes técnicas:

- Constatación de hechos mediante la observación.
- Entrevistas, utilizando como base las preguntas contenidas en la pauta de investigación.
- Revisión documental.
- Inspección del lugar de trabajo y su entorno.
- Otras.

#### 4. A. Entrevistas.

Constarán en un acta de declaración y su contenido se ajustará a lo establecido en la Pauta de Investigación. Adicionalmente, deberá consignarse la información que no haya sido prevista previamente.

##### a) Con los trabajadores y trabajadoras:

El fiscalizador deberá realizar una selección imparcial de los trabajadores a entrevistar, no obstante, podrá adecuar intencionalmente la selección de los trabajadores entrevistados cuando de los antecedentes surja la necesidad de contar con el testimonio de personas específicas que se desempeñen en funciones o lugares que presuponen un mayor conocimiento de los hechos que se investigan.

El número de trabajadores a entrevistar (muestra), deberá ser representativo del número de trabajadores existentes en la empresa o sección de que se trate.

##### b) Con el empleador:

Por la naturaleza de los hechos investigados, esta entrevista es un trámite esencial del proceso de fiscalización y los hechos investigados deben ser informados a efecto que vaya declarando a la luz de lo que se le pregunta. Se recomienda, por tanto, que esta entrevista se realice una vez entrevistados los trabajadores y, de preferencia, al final de la visita inspectiva, toda vez que es de la mayor importancia que se conozcan previamente el conjunto de los antecedentes, para entrevistar con la mayor acuciosidad al empleador denunciado. De esta entrevista deberá quedar testimonio escrito firmado por el empleador.

En caso que se niegue a declarar, debe quedar constancia en el acta bajo firma del empleador, dejando constancia que se le informa en dicho acto de su derecho a un debido proceso administrativo que garantice la bilateralidad de la investigación realizada y que da cuenta de su negativa a aportar antecedentes en el proceso de investigación.

#### 4.B. Investigación perceptiva.

Sin perjuicio de la vigencia de las instrucciones generales aplicables a los procesos de fiscalización, la visita inspectiva podrá concentrarse en aquellos lugares, secciones o establecimientos de la



empresa donde ocurrieron los hechos investigados o consten antecedentes útiles y pertinentes para la investigación.

#### 4.C. Constatación de otras vulneraciones no denunciadas.

En el caso que durante la investigación se constaten antecedentes de vulneración de otros derechos fundamentales que afecten a personas distintas del denunciante, que no han sido denunciados, el fiscalizador deberá informar al abogado responsable de la fiscalía, a fin de proponer al Jefe de Oficina o Jefe de la Unidad de Derechos Fundamentales según corresponda, la formulación de una denuncia de oficio, previa entrevista con el o los afectados, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 486, inciso 5°, del Código del Trabajo.

Si, por el contrario, los antecedentes recabados en la visita inspectiva regulada por este Circular, dan cuenta de otros trabajadores afectados con los hechos denunciados o de otros hechos vinculados a la denuncia en curso que afectan al denunciante, el fiscalizador deberá ampliar su fiscalización y dar cuenta de ello en el respectivo informe de la investigación.

#### 4.D. Vulneraciones que constituyan a la vez infracción a las disposiciones del Código del Trabajo o leyes complementarias.

Siendo procedente denunciar judicialmente una vulneración a derechos fundamentales, y la vulneración constituya a la vez una infracción a alguna disposición del Código del Trabajo, como por ejemplo, Arts. 2, 5, 322, 345, etc., el fiscalizador se abstendrá de aplicar multa, y sólo se formulará la denuncia, solicitando al tribunal que aplique las sanciones pertinentes. Ello sin perjuicio de lo dispuesto respecto de los procedimientos contemplados en las letras B) y C) de esta Circular. .

Se reitera que la actuación de la Fiscalía Laboral no contempla la aplicación de sanciones respecto de otras infracciones que pudieran detectarse (por ej. no pago de remuneraciones, infracción descansos, exceso de jornada, etc.), sin perjuicio que una vez concluida su gestión se active una fiscalización ordinaria para la constatación y sanción de las infracciones laborales detectadas.

### **5. Informe de Investigación.**

#### 5.A. Análisis de los antecedentes y hechos constatados.

Se hace presente que durante el curso de la investigación, el equipo de la fiscalía, deberá permanentemente realizar reuniones para ir analizando los resultados obtenidos y evaluar la eficacia de las diligencias realizadas.

Concluida la investigación, el fiscalizador procederá a realizar la descripción, organización, estudio, cronología y vinculación de los datos obtenidos previa clasificación y tabulación.

El informe deberá contener los resultados de la investigación, los hechos denunciados y verificados en los que se apoya; los hechos constatados en la investigación, así como los métodos y técnicas de fiscalización utilizados.

El informe deberá ser preciso, lógico, concordante, fundado, exhaustivo y presentar ordenadamente los resultados del trabajo de investigación utilizados.

Deberá ajustarse en su estructura a los siguientes contenidos mínimos:

- 1) Identificar con toda claridad el contenido de la denuncia formulada, indicando los hechos que consisten en acciones que habría realizado el empleador que vulnerarían algún

- derecho fundamental del trabajador denunciante y la(s) garantía(s) o derecho(s) que se considera(n) vulnerado(s).
- 2) Identificación de la empresa, nombre o razón social, representante legal, domicilio, giro de la misma, número de trabajadores, existencia o no de organización sindical y de negociación colectiva y lugares en que se encuentra ubicada.
  - 3) Descripción de la metodología utilizada en la investigación.
  - 4) Describir pormenorizadamente los hechos, que normalmente darán lugar a indicios, y la forma por medio de la cual se constatan, precisando la fecha en que se realiza la investigación.
  - 5) Indicar qué hechos contenidos en la denuncia no fueron posible constatar, indicando si fue por falta de medios para su acreditación o simplemente porque no se verificó su ocurrencia.
  - 6) Señalar los descargos del empleador, los que deberán constar en un acta suscrita por el mismo o, en su defecto, indicar que se negó a entrevistarse con el fiscalizador. En este caso, deberá dejársele citado formalmente para día y hora determinados a la oficina, con el objeto que formule sus descargos, lo que deberá constar en el acta de notificación. La inasistencia no será sancionada con multa y sólo deberá constar en acta que se levante al efecto, salvo que se compruebe que la investigación se ha visto frustrada por la reticencia del empleador a la investigación, en cuyo caso la fiscalía actuante podrá derivar a la Unidad de Fiscalización respectiva tal situación, para activar una fiscalización ordinaria y sancionar con posterioridad tal conducta, conforme a las reglas generales.
  - 7) Considerar todo otro elemento probatorio de los hechos denunciados.
  - 8) Conclusión final que da cuenta en forma sintética sobre la acreditación o no de los hechos denunciados, sin que ello implique la expresión de opiniones o juicios de valor sobre los hechos investigados.

La redacción del informe de investigación corresponderá al fiscalizador, quien podrá ser asistido por el abogado, debiendo ajustarse a lo ya señalado. El fiscalizador entregará el informe al abogado integrante de la fiscalía para su revisión antes de ser ingresado al sistema informático.

#### 5.B. Conclusiones Jurídicas.

Una vez concluido el informe de investigación, el abogado a cargo de la fiscalía ponderará el resultado de la misma, y elaborará una minuta debidamente fundamentada, en que indicará:

- a) Que NO hay indicios o hechos suficientes de vulneración de derechos fundamentales; o
- b) Que SÍ hay indicios o hechos suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

Esta minuta de Conclusiones Jurídicas se ingresará a la plataforma informática, adjuntándose al Informe de Investigación, pasando a ser parte del expediente de la denuncia administrativa.

En ella debe constar el análisis jurídico realizado por el abogado a cargo de la fiscalía, respecto de los hechos constatados durante la investigación, lo que permitirá sustentar o no la denuncia judicial ante el tribunal laboral competente.

#### 5.C. Visación del Coordinador (a) Jurídico (a).

Concluida la investigación, el Informe del fiscalizador y la minuta de conclusiones jurídicas serán visados por el Coordinador(a) Jurídico(a) o el abogado Jefe(a) de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional, donde existiere, quien puede:

- a) Rechazar a través del sistema, uno o ambos antecedentes, indicando los vicios formales que observe, y/o los errores en la calificación jurídica de los hechos investigados para su corrección, teniendo presente para ello los plazos existentes.

El rechazo del Informe del fiscalizador implicará que la denuncia asignada al fiscalizador se encuentra pendiente. El Coordinador (a) Jurídico(a) o el Jefe (a) de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional, deberá instruir por escrito las diligencias a realizar, reenviando los antecedentes a la fiscalía respectiva.

b) Aprobar las conclusiones de la Fiscalía a través del sistema.

**Si la investigación concluye que los hechos no constituyen vulneración de derechos fundamentales,** le corresponderá al abogado responsable de la Fiscalía efectuar el trámite correspondiente para informar al denunciante del resultado de la denuncia, dejando constancia en el sistema informático del envío de oficio ordinario al domicilio indicado por el denunciante, con la información resumida de las razones por las cuales no fue posible constatar la vulneración denunciada. Igual notificación se deberá efectuar respecto del denunciado.

Si es del caso, y se estima pertinente, se podrá poner a disposición del o los denunciantes una mediación conforme a lo instruido en la Circular N°29, de 22.03.2010; en cuyo caso el abogado a cargo de la Fiscalía solicitará mediante correo electrónico día y hora para la primera audiencia de mediación al Coordinador (a) de Relaciones Laborales o bien al Jefe de Centro de Conciliación y Mediación, según corresponda, con copia a su respectiva jefatura y a la Coordinación Jurídica, facilitando la siguiente información por dicha vía: Oficina de origen, datos del denunciante, nombre de la empresa denunciada, informe de investigación y conclusiones jurídicas.

**Si la investigación concluye que los hechos constituyen vulneración de los derechos fundamentales y corresponde a la Inspección formular la denuncia, se activará la mediación que exige la ley.**

En el caso que la investigación se origine a requerimiento de un Tribunal, se deberá dar por finalizada la gestión del Servicio, una vez aprobado el respectivo informe de investigación, remitiéndolo vía oficio, correo electrónico, o través de la Oficina Judicial Virtual (OJV), según corresponda, al Juzgado requirente, previa visación del Coordinador (a) Jurídico(a). En este caso, no es procedente la gestión de mediación, situación que se señalará en el campo observaciones, al realizar en el sistema el registro del término administrativo del procedimiento.

En los demás casos en que la mediación no prospere, esta misma visación servirá de base para la inmediata redacción e interposición de la denuncia o demanda judicial por vulneración de los Derechos Fundamentales por el abogado asignado al caso.

## **6. Mediación.**

El Artículo 486 del Código del Trabajo, en su inciso 6°, señala:

*“No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”*

La disposición legal anotada, introduce el mecanismo de la mediación como una instancia obligatoria que debe ser desarrollada por la Inspección del Trabajo. Tratándose de la vulneración de derechos fundamentales y conforme a lo previsto por el legislador laboral, aquella debe efectuarse en forma previa a la denuncia judicial.

Así, la incorporación de la mediación al sistema formal de resolución de conflictos, amplía y hace más heterogéneos los medios para la atención de las controversias laborales, más allá de la vía exclusivamente judicial, dando a los involucrados en la vulneración constatada la posibilidad de

buscar en forma conjunta aquellas modalidades de reparación que se ajusten a la finalidad, principios y criterios que se señalan a continuación:

#### 6.A. Objetivo de la mediación en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Hay que tener presente que el proceso de investigación y denuncia de vulneración de derechos fundamentales realizado por la Dirección del Trabajo se realizará bajo la concepción de fiscalía laboral, de la cual la mediación es parte integrante como una salida alternativa previa a la judicial, pero no aislada ni autónoma de todo el procedimiento investigativo.

De acuerdo con la norma legal, el alcance de la mediación que debe llevar a cabo la Inspección del Trabajo, en el contexto de una denuncia por estas materias, tiene por finalidad exclusiva “agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”.

Lo anterior significa que esta modalidad de mediación laboral, deberá estar guiada, además de los principios que le son propios, por el objetivo de que los derechos fundamentales, de cuya reparación se trata, deberán ser garantizados de forma tal que resulten libres de todo daño o perjuicio, en definitiva, obtener mediante los acuerdos a que arriben las partes involucradas, el restablecimiento íntegro del derecho afectado.

En este ámbito, se deberá tener presente como criterio determinante lo previsto en el inciso penúltimo del Artículo 495 del Código del Trabajo, que a propósito de los requisitos de la sentencia, impone al tribunal la obligación de “...velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales”.

De este modo, los requisitos exigibles para una sentencia condenatoria, serán límites que deberán también ser tenidos en cuenta en la búsqueda de los acuerdos en mediación, de modo que éstos deberán satisfacer iguales condiciones.

#### 6.B. Otros criterios para medidas reparatorias.

Además de los límites de los que se da cuenta en los párrafos anteriores, se deberán tener presente algunos otros criterios orientadores en la etapa de exploración de las posibles medidas reparatorias, con el objetivo de facilitar el restablecimiento íntegro y efectivo de los derechos afectados por la conducta del empleador.

Así, por ejemplo, y sin que estos criterios resulten taxativos, se pueden indicar los siguientes para la elaboración de las medidas reparatorias del caso:

- La concurrencia de las voluntades del empleador y del trabajador, en términos que el primero repare la lesión provocada y que el segundo, acepte el ofrecimiento reparatorio.
- El restablecimiento de las cosas al estado en que se encontraban antes de la vulneración, mediante prestaciones que permitan restituir el ejercicio pleno del derecho lesionado.
- La reparación íntegra, tanto en lo referido al tipo de daño provocado, como a la intensidad del mismo.
- Los criterios contenidos en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo, referidos a casos o situaciones generales o específicas de vulneración de derechos fundamentales.
- Las compensaciones económicas correspondientes a los gastos en que ha incurrido el o los trabajadores, con ocasión de la vulneración, que sean debidamente acreditados.
- A falta de otro medio reparatorio adecuado o como complemento de alguno, o por no ser posible retrotraer la situación al estado anterior, evaluar una indemnización económica.

**Tener presente que la indemnización será la última alternativa a promover, en atención a que existe el riesgo de que se considere la única forma de obtener la reparación, entrando en un espiral de transacción económica que puede afectar el efectivo respeto a los derechos fundamentales.**

Sin perjuicio de los criterios que informan el trámite de mediación, el o los funcionarios que intervengan deberán considerar y ponderar cuanto exponga el afectado sobre sus propias expectativas reparatorias a fin de que se propongan, elaboren y aprueben acuerdos eficaces y ajustados al objetivo de la tutela de derechos fundamentales.

#### 6.C. Del ingreso y la asignación del mediador.

El abogado responsable de la fiscalía, se encargará de concordar con el Coordinador (a) Regional de Relaciones Laborales o Jefe(a) de Centro de Conciliación y Mediación, en los casos que exista, el día y la hora para la audiencia de mediación y la designación del Mediador, procediendo asimismo, a requerir la notificación de la citación respectiva.

El mediador deberá pertenecer al escalafón fiscalizador o estar investido en tal calidad.

El informe y la minuta de conclusiones jurídicas visados por el Coordinador /a Jurídico o por el Jefe de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional donde existiere, serán obtenidos a través del sistema informático por el mediador asignado, si estos documentos no estuvieran en el sistema, deberán ser solicitadas al Coordinador (a) respectivo, a través de correo electrónico, quien deberá remitirlos de inmediato, por la misma vía.

#### 6.D. De la Citación y Notificación a la audiencia de mediación.

La notificación y citación de las partes para concurrir a la audiencia de mediación, será de responsabilidad del jefe de Inspección de la jurisdicción en que fue ingresada la denuncia administrativa, debiendo asignar dicha diligencia al funcionario notificador o a aquél que estime pertinente atendido la urgencia de los plazos.

La citación contendrá el lugar día y hora de la reunión de mediación. Incluirá, asimismo, la notificación del documento conclusiones jurídicas, elaborado por el abogado respectivo, y la mención sobre los efectos de la inasistencia.

Para estos efectos la Notificación y Citación se dirigirá al empleador denunciado, y al denunciante.

La notificación deberá cumplir con todas las formalidades, respecto de la individualización del notificado, su domicilio y el objetivo de la misma, lo cual resulta determinante para el cumplimiento del requisito de procesabilidad que se exige a la denuncia de la Inspección.

#### 6.E. Inasistencia de las partes.

La no comparecencia de las partes no estará sujeta a la aplicación de multas, pero implicará una nueva citación a las mismas. Para dar lugar a la segunda citación deberá siempre tenerse presente el plazo de caducidad involucrado en la investigación.

En el caso que, efectuada la segunda citación, se mantenga la incomparecencia de ambas partes, se entenderá abandonada la instancia de mediación, procediendo a dar término al procedimiento administrativo y dejando constancia en el acta respectiva que la situación se origina por dicha incomparecencia. Tal situación debe ser puesta en conocimiento del abogado a cargo de la investigación, a efectos que éste proceda a efectuar el cierre del procedimiento administrativo mediante comunicación escrita por oficio dirigido a las partes.

En el caso que, efectuada la segunda citación, solo se mantenga la incomparecencia del empleador, se finalizará la mediación sin acuerdo, dejando constancia de dicha ausencia en la respectiva acta de mediación, hecho que siendo informado al abogado a cargo, implicará que éste debe interponer la respectiva denuncia judicial dentro de los plazos que la ley establece al efecto.

En el caso que, luego de haber efectuado una segunda citación, solo se produzca la incomparecencia del trabajador denunciante o afectado, se entenderá que éste abandona la instancia de mediación, lo que significará el término del procedimiento, precisando que no se pudo realizar la mediación por dicha inasistencia. En el acta se deberá consignar lo ofrecido como medidas reparatorias por el empleador, sólo si asiste. Finalmente, debe comunicarse por escrito al denunciante la finalización del proceso.

#### 6.F. Del proceso de mediación.

##### Consideraciones previas.

Será obligación del mediador leer detenidamente e interiorizarse del contenido del informe de investigación, de las conclusiones jurídicas que dan cuenta de la vulneración de derechos fundamentales de que trata el caso específico y de las medidas reparatorias propuestas por el abogado a cargo de la fiscalía, según corresponda.

##### Reunión con el abogado.

El abogado deberá comunicarse con el mediador designado para efectos de orientar el procedimiento de mediación, dando cuenta de la naturaleza de la vulneración y los alcances de un acuerdo, como para proponer alternativas de medidas reparatorias y analizar las mejores opciones para el logro de un acuerdo satisfactorio, además de precisar el tiempo disponible para el proceso de mediación.

##### Participantes en las reuniones de mediación.

En esta materia procede aplicar el tratamiento común establecido para las mediaciones, en cuanto a que se admitirá además de las partes involucradas, esto es, trabajadores u organización sindical y empleador, la participación de abogados y asesores que aquéllas consideren necesarios.

De igual manera, tratándose de trabajadores, sean socios o no de una organización sindical, deberá permitirse la participación de dirigentes o delegados sindicales que lo acompañen.

El abogado responsable de la denuncia, podrá asistir a las audiencias para asesorar al mediador. En lo posible, deberá asistir a aquella etapa de la mediación en que se determine el contenido del acta de acuerdo con el objeto de verificar que no queden indemnes las conductas lesivas de derechos fundamentales; en caso contrario, debe visar el contenido del acta de acuerdo por correo electrónico, dirigido al mediador a cargo del proceso con copia al Coordinador Jurídico.

En caso de ausencia del abogado a cargo de la investigación, el deber de observar y/o finalmente visar el acta de acuerdo, corresponderá al Coordinador (a) Jurídico(a) o bien al Jefe (a) de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional, según corresponda.

#### 6.G. Plazo de actuación.

Siempre se deberá tener en consideración que la denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

El proceso de mediación deberá desarrollarse en un plazo máximo de cinco días hábiles, los que empezarán a regir desde el día siguiente de practicada la última citación a la reunión inicial de mediación.

En casos excepcionales, podrá ampliarse el plazo de actuación hasta un máximo de tres días adicionales, autorizados previamente por el abogado a cargo de la fiscalía.

Se considera que constituyen excepciones que ameritan esta ampliación, circunstancias tales como principios de acuerdo que requieran de mayor información, avances de acuerdos parciales que puedan ser parte de un acuerdo total, el hecho que ambas partes lo soliciten expresamente u otras que sean debidamente ponderadas por el abogado/a responsable de la eventual denuncia judicial.

No obstante lo anterior, los plazos establecidos en este párrafo serán susceptibles de ser ampliados o reducidos, conforme a los plazos máximos legales a que debe ajustarse el proceso en su totalidad.

#### 6.H. Proceso.

El proceso se iniciará con reuniones conjuntas o separadas con las partes, quedando a discreción del mediador, dada la situación del caso concreto. A las partes se les informará de:

- a) La constatación de la vulneración de derechos fundamentales de que da cuenta el informe de investigación y las conclusiones jurídicas respectivas, teniendo presente que tal circunstancia ya le fue informada a ambas partes.
- b) Los efectos jurídicos que produce el acuerdo o el no acuerdo, en relación con la reparación de la vulneración de que se trata. Especial relevancia tendrá informar acerca del alcance, objetivos y pretensiones que tendrá la eventual denuncia judicial que hará el Servicio como entidad del estado encargada de defender y promover la ciudadanía laboral, el interés general y bienes jurídicos superiores.
- c) Los objetivos de la mediación como un medio alternativo de solución de conflictos, y particularmente de los límites que existen en este tipo de controversias.

Se garantizará a las partes que los antecedentes que digan relación con la propuesta, discusión, aceptación o rechazo de las posibles opciones de reparación evaluadas en el curso del proceso, no serán utilizados por los Servicios del Trabajo, como antecedentes constitutivos de posibles infracciones de normas laborales ni tampoco como medios de prueba en la eventual etapa judicial posterior.

La actuación de mediación deberá privilegiar las reuniones conjuntas, que permitan avanzar en pos del objetivo definido en la ley, cual es, agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, dentro de los plazos establecidos para llevarla a cabo.

Será tarea permanente del mediador promover la reflexión de las partes acerca de la relevancia de los derechos involucrados en la denuncia, de los efectos adversos que derivan de su vulneración y falta de reparación, así como de las opciones de corrección de las infracciones constatadas.

No obstante lo anterior, si el empleador persistiera en la conducta vulneratoria constatada en los informes de la Dirección del Trabajo, el mediador deberá poner término al proceso, atendido que la falta de corrección hace inviable la construcción de un acuerdo que restablezca íntegramente el derecho afectado.

Será obligación del mediador al término de cada reunión, levantar el acta respectiva y registrar en el Sirela los resultados de la misma y las nuevas citaciones que se originen.

#### 6.I. Contenido del Acta.

El acta que formaliza el acuerdo, deberá consignar los siguientes contenidos mínimos:

1. Identificación de la denuncia administrativa, fecha y hora de la suscripción.
2. Identificación del mediador y de los asistentes.
3. Referencia a las conclusiones jurídicas, señalando especialmente los derechos respecto de los cuales se estima la existencia de indicios de vulneración y los posibles afectados, sin que ello implique transcribir las conclusiones jurídicas en forma íntegra.
4. Referencia a reuniones realizadas.
5. Acuerdos y medidas reparatorias. Las medidas específicas consistentes en obligaciones de dar, hacer o no hacer, la forma y plazo en que serán ejecutadas, responsables de su implementación, entre otros.
6. Forma y plazo de acreditación del cumplimiento de los acuerdos, e identificación del responsable del cumplimiento.
7. Efectos del incumplimiento.
8. Señalar expresamente su mérito ejecutivo.

#### 6.J. Conclusión del proceso.

El acta final que da cuenta del o los acuerdos que corrigen las infracciones constatadas estará sujeta a la visación previa del abogado que participó en la fiscalía y/o apoyó el proceso de mediación, ya sea de manera presencial o por correo electrónico, según si ha asistido o no a la reunión en que se apruebe el acuerdo, de modo de garantizar que sus términos estén ajustados a la reparación íntegra que se requiere en cada caso.

Si el proceso de mediación concluye sin que se haya llegado a acuerdo, el acta final dejará constancia de tal resultado. En caso que tal circunstancia se deba exclusivamente a la oposición del trabajador afectado u organización sindical afectada, habiendo ofrecido el empleador medidas reparatorias suficientes para el Servicio, conforme a los parámetros fijados en la reunión realizada con el abogado de la fiscalía, deberá indicarse que tal imposibilidad se debió al interés del denunciante, dejando constancia del ofrecimiento del empleador en el acta respectiva.

El acta deberá suscribirse en tres ejemplares, entregándose copia a cada parte y otra deberá quedar en la carpeta del expediente.

Si el resultado del proceso de mediación fue abandonado o desistido, se procederá al archivo de los antecedentes del caso, concluyendo la labor de la fiscalía.

#### 6.K. Trámites posteriores.

Concluida la actuación de mediación, con o sin acuerdo, el mediador deberá registrar de inmediato en el sistema informático (Sirela) el acta final de la mediación.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá también enviar acta original debidamente suscrita, mediante oficio firmado por el Jefe de Centro de Conciliación y Mediación o el Coordinador de Relaciones Laborales o el Jefe de Oficina, según sea su dependencia directa, a la fiscalía o al abogado asignado al caso, según corresponda, a más tardar al día siguiente hábil de terminada la actuación.

El término de la mediación, así como cada uno de los trámites del proceso, deberán ser registrados de manera inmediata en el Sirela.



#### 6.L. Efectos del incumplimiento de los acuerdos.

En el evento de no cumplirse por el empleador todo o parte del acuerdo suscrito y estando pendiente el plazo de caducidad a que se refiere el Artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, el abogado del Servicio que corresponda procederá, inmediatamente de constatado el incumplimiento previa entrevista con el trabajador afectado, a denunciar judicialmente el caso en juicio de tutela laboral.

La verificación del incumplimiento del o los acuerdos deberá realizarse a través de una fiscalización investigativa con carácter de urgente, teniendo en consideración el plazo de caducidad de la acción judicial.

Habiéndose producido el incumplimiento del acuerdo una vez vencido el plazo antes señalado, corresponderá orientar al denunciante a objeto de que éste pueda de manera particular perseguir el cumplimiento del mismo, por vía ordinaria o ejecutiva. Sin perjuicio de lo anterior, si la conducta vulneratoria se mantiene se podrá, a petición del afectado, activar una nueva investigación, sirviendo la anterior como antecedente de la conducta contumaz del empleador denunciado.

#### 6.M. Registro de Resultado del Procedimiento Administrativo.

Recepcionada el Acta Final de Mediación por el abogado integrante de la Fiscalía, vía sistema y vía documentación física, deberá considerar los plazos existentes para la investigación y proceder al análisis correspondiente de la documentación existente, verificando si existió o no acuerdo en el proceso de mediación.

- a) Si el resultado del proceso de mediación fue con acuerdo, deberá registrarse en el sistema dicha situación, concluyendo con ello la labor de la Fiscalía.
- b) Si el resultado del proceso de mediación fue sin acuerdo, deberá registrarse en el sistema dicha situación, confeccionando la respectiva denuncia judicial e ingresándola en el tribunal correspondiente.

## **B. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ESPECIAL DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL**

1.- Cuando se trata de denuncias relativas a vulneración a la libertad sindical, se aplicará el procedimiento general contemplado en la letra A de esta Circular.

2.- En caso que el objeto de la investigación corresponda a hechos que constituyan exclusivamente atentados a la libertad sindical susceptibles de ser sancionados como infracción laboral de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, se aplicará un procedimiento simplificado llamado **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ESPECIAL DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL**, aplicándose las reglas de procedimiento establecidas en el presente numeral.

Conforme a lo anterior, este procedimiento especial regirá respecto de las siguientes infracciones:

- No pago de la cuota sindical.
- No pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente sindical (horas de trabajo sindical)
- No otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical
- Negativa a reincorporar a dirigente sindical aforado, frente a requerimiento de un fiscalizador
- Separación ilegal de trabajador con fuero sindical, incluidos los delegados sindicales.
- Reincorporación individual ilegal de trabajadores en huelga.
- Ejercer las facultades que establece el Art. 12 del Código del Trabajo respecto de directores sindicales sin mediar caso fortuito o fuerza mayor.
- Separación ilegal de trabajadores que invoquen el fuero retroactivo del Artículo 221 del Código del Trabajo.
- La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal, ello conforme lo dispone el artículo 405 del Código del Trabajo.

### 2.A Asignación de la denuncia.

Recibida la denuncia por el abogado de la Inspección o, en su defecto, por el Jefe de la Oficina respectiva y declarada admisible conforme a los trámites y criterios generales, la investigación tendrá el carácter de URGENTE, por lo que deberá ser asignada al fiscalizador en forma extraordinaria el mismo día de admitida, a objeto de ser diligenciada a más tardar al día siguiente hábil, por el Jefe de Unidad de Fiscalización o el Jefe de Oficina en su ausencia.

### 2.B Preparación de la investigación.

La fiscalía deberá reunir los antecedentes necesarios que den cuenta del derecho cuya vulneración se denuncia, sea que se trate de instrumentos que hayan sido aportados por el interesado, sea que se trate de aquellos con que cuente el Servicio, particularmente los que pueda proporcionar la Unidad de Relaciones Laborales, o que proporcionen los sistemas informáticos.

Asimismo, deberá solicitar al Coordinador(a) Regional de Relaciones laborales o bien al Jefe del Centro de Conciliación y Mediación, según corresponda la designación de un funcionario mediador o, si correspondiera, al abogado de Inspección la fijación de una o más fechas a objeto que, al momento de la visita inspectiva, el fiscalizador practique la citación a la audiencia de mediación especial referida más adelante.

Tratándose de la separación ilegal de un trabajador aforado, o el no otorgarle el trabajo convenido, y considerando que el procedimiento implicará la visita en compañía del o los trabajadores afectados, se deberá concordar con éstos la fecha y hora de la misma.

En el caso de los delegados sindicales, el fiscalizador actuante deberá verificar previamente el cumplimiento del procedimiento establecido para su registro en el Manual de Organizaciones Sindicales y Asociaciones de Funcionarios y, especialmente, la acreditación ante la Inspección del Trabajo respectiva de que la totalidad de los trabajadores que participaron en su elección eran trabajadores de la empresa a la fecha en que ésta se realizó.

Respecto de la separación ilegal de dirigente sindical de Sindicato Interempresa que pretende invocar su fuero laboral al celebrar un nuevo contrato, tiene este derecho en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a tal organización sindical, de acuerdo a lo señalado en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en Dictámenes Nos. 0550/0013 de fecha 31.01.2017 y 156/5 de fecha 11.01.2016. Por lo que la verificación se debe realizar previamente con los antecedentes que obren en poder de la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, pero además será de cargo del dirigente solicitante allegar los datos que permitan acreditar lo establecido en los dictámenes antes señalados, ya que esta Dirección carece de dicha información actualizada y no es competente para requerirla.

En el caso de la investigación por reincorporaciones individuales ilegales de trabajadores en huelga, el fiscalizador deberá concurrir a la visita inspectiva acompañado por al menos uno de los integrantes de la comisión negociadora laboral, o en aquellos casos donde ello sea imposible, por uno de los trabajadores involucrados en la negociación que dicha comisión haya designado al efecto.

#### 2.C. Visita Inspectiva.

El fiscalizador se constituirá en las respectivas dependencias de la empresa y procederá a verificar la efectividad de los hechos denunciados.

En el evento de constatar vulneraciones a derechos fundamentales o conductas antisindicales diversas a las recién enumeradas que ameriten el procedimiento general regulado en esta Circular, el fiscalizador, sin perjuicio de poder dejar constancia de los hechos respectivos, deberá ocuparse prioritariamente de completar la visita correspondiente al procedimiento especial a que fue comisionado. Sólo una vez concluida esta visita inspectiva, dará origen de oficio al caso de vulneración o práctica antisindical general, para lo cual pondrá en conocimiento del abogado de la fiscalía los respectivos antecedentes.

#### **Si no se constata la infracción denunciada:**

En caso que el fiscalizador no verifique la infracción objeto del procedimiento, deberá levantar acta de lo obrado, señalando expresamente la conclusión de no haberse constatado el ilícito denunciado.

A más tardar al día siguiente hábil, el fiscalizador remitirá dicha acta, el informe de fiscalización y demás antecedentes del caso al abogado de Inspección quien inmediatamente procederá a efectuar la visación de la misma.

En el evento de aprobar lo concluido por el fiscalizador, ingresará el evento al sistema informático dando término al procedimiento, previo envío del correspondiente oficio-comunicación al denunciante por carta certificada.

En caso de no aprobar las conclusiones del acta, procederá por la vía más rápida a instruir una nueva visita inspectiva, proponiendo detalladamente los hechos y circunstancias que deberán ser investigados para el mejor conocimiento de la materia denunciada. Igual instrucción tendrá lugar en el evento de obrar nuevos antecedentes que respalden la denuncia respectiva.

#### **Si se constata la infracción:**

En especial, antes de requerir al empleador fiscalizado si se allana o no a cesar la vulneración detectada y a efectuar la debida corrección, el fiscalizador deberá informarle con claridad tanto las consecuencias positivas de allanarse y corregir la infracción, como las negativas de no hacerlo.

**Si el empleador se allana a corregir íntegramente la infracción:**

Se dejará constancia expresa en el acta tanto de la decisión del empleador como de la forma en que éste ha procedido a la corrección inmediata de la infraccionalidad, terminándose el procedimiento con las respectivas firmas.

Si las circunstancias lo ameritan, podrá otorgarse al empleador un plazo prudencial para efectuar la corrección en tanto no transcurran más de dos días hábiles desde la visita inspectiva, y siempre que en dicho plazo no caduque la acción judicial.

Tratándose del caso de “separación ilegal...”, allanándose el empleador a la reincorporación, el fiscalizador instruirá el pago de la remuneración de los días de separación ilegal en la fecha en que se devenga normalmente dicha remuneración, informándole sobre la sanción por no pago de remuneraciones en caso de incumplir.

En caso que la materia investigada sea reincorporación individual ilegal de trabajadores en huelga deberá darse un plazo máximo de dos horas para que el empleador retire a los trabajadores reincorporados. El haber subsanado la infracción, en este caso, deberá ser siempre constatada de manera presencial por el fiscalizador actuante.

En todo caso, el empleador que se hubiere allanado deberá acreditar a través de los medios pertinentes la debida corrección de la respectiva infracción. No habiendo tal acreditación dentro de la oportunidad que corresponda, el fiscalizador procederá a citar al empleador a la audiencia de mediación especial que se indica más adelante, previa consulta al abogado a cargo de la investigación a fin de que coordine o bien solicite una nueva fecha de ser necesario.

El procedimiento administrativo no podrá significar aplicación de multa.

**Si el empleador no se allana a corregir:**

El fiscalizador citará personalmente al empleador para el día y hora previamente agendado, con el objeto de llevar a cabo el procedimiento de mediación especial que se describe en el párrafo siguiente. Asimismo, deberá citar al o los trabajadores afectados por la vía más rápida, como por ejemplo, a través de correo electrónico, telefónicamente o por citación notificada por medio de funcionario de la respectiva Inspección, debiendo en cualquiera de los casos dejar constancia del hecho de la citación y toma de conocimiento por parte del o los trabajadores citados.

**2.D. Mediación especial.**

El trámite de mediación especial será realizada en audiencia única por un mediador laboral, o excepcionalmente por el abogado de la Inspección, cuando no haya funcionario mediador en la oficina de que se trate o su traslado desde otra dependencia signifique afectar los plazos y la celeridad y concentración que exige el procedimiento especial, circunstancias que evaluará la jefatura de oficina que corresponda.

Por las particularidades de los casos a que se aplica este procedimiento especial, la mediación sólo puede tener por finalidad un acuerdo consistente en que el empleador se comprometa a dar estricto cumplimiento al mandato legal, al tenor de la infracción constatada. Para cumplir con dicho fin, el mediador deberá contar previamente con el respectivo informe de investigación, y comunicación por correo electrónico del abogado de la respectiva Inspección que indique

expresamente el contenido del acuerdo a alcanzar para la obtención de la corrección de la infracción.

En el evento de ser un mediador quien realice el procedimiento antedicho, la falta de acuerdo le obligará a comunicar el resultado y a poner inmediatamente a disposición del abogado que corresponda, por la vía más rápida, los antecedentes del caso para la elaboración de la denuncia judicial. Se entenderá cumplida esta obligación con el oportuno y debido registro de la documental necesaria en el sistema informático.

Tratándose de la mediación realizada por el abogado de oficina, la misma obligación le corresponderá si por razones de organización regional o por decisión de la jefatura, la interposición de la denuncia y tramitación judicial le compete a otro abogado del Servicio.

En caso de que en esta instancia surjan cuestiones accesorias diversas a la infraccionalidad constatada, éstas podrán ser abordadas a través de mediaciones que pueden ser ofrecidas a las partes una vez concluido el trámite de mediación especial y con carácter de independientes del proceso de derechos fundamentales.

El tiempo máximo destinado a la mediación especial, cumplimiento y verificación de las medidas de corrección será de cinco días hábiles.

En la medida que no se perjudiquen los derechos irrenunciables del o los trabajadores involucrados y siempre que se ajuste al tiempo máximo dispuesto en el punto anterior, podrá otorgarse un plazo prudente para la debida y cabal corrección de la infracción.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso que la materia infringida sea la reincorporación individual ilegal de trabajadores en huelga, la tramitación de todo el procedimiento especial deberá efectuarse en el menor tiempo posible y en tal entendido, si en la mediación el empleador se allana a retirar los reintegrados ilegalmente, dicha reparación deberá efectuarla dentro del mismo día de celebrada la audiencia, debiendo ser verificado su cumplimiento de manera presencial por el fiscalizador en cada uno de los puntos donde se ha cometido la infracción, debiendo al efecto ser solicitada esta verificación a la o las oficinas respectivas vía correo electrónico por el abogado a cargo. En estas materias, la denuncia judicial debe ser interpuesta dentro de segundo día de concluida la mediación especial sin acuerdo.

En todo caso, la fijación de los plazos dentro del procedimiento siempre deberá considerar el término legal de interposición de la denuncia judicial que establece el legislador.

En el evento de no asistir el denunciado a la citación antes señalada o concluida la audiencia de mediación especial, sin que éste corrija debidamente o asegure la corrección de las infracciones constatadas, se levantará acta de lo obrado y se procederá a la elaboración de la correspondiente denuncia judicial, la que deberá presentarse ante el Tribunal competente dentro del quinto día hábil contado desde la fecha de la mencionada acta, solicitando si es del caso y los antecedentes así lo ameritan, la medida de suspensión del acto vulneratorio consagrada en el Art. 492 del C. del Trabajo.

## C.- PROCEDIMIENTO ESPECIALÍSIMO DE DENUNCIA POR REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA.

La posibilidad de reemplazar a todo o parte de los trabajadores en huelga, queda vedada para el empleador conforme lo dispone el nuevo art. 345 inciso 2° del Código del Trabajo: “ Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”.

A su vez, indica la misma norma en sus incisos 4° y 5° : “La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el art. 492.”<sup>2</sup>

Lo anterior se encuentra ratificado por el legislador en el art. 403 letras d) y e) del mismo cuerpo legal.

### 1.- Procedimiento ante denuncia por reemplazo de trabajadores en caso de huelga

Recibida una denuncia por reemplazo el abogado de la Inspección, o en su defecto, por el jefe de oficina y declarada admisible de acuerdo a los criterios generales, tal investigación tendrá el carácter de urgente, por lo que debe ser asignada al fiscalizador, por el Jefe de Fiscalización o jefe de oficina según corresponda, en forma extraordinaria el mismo día de admitida, con el objeto que sea diligenciada al día siguiente hábil.

La fiscalía deberá reunir los antecedentes necesarios que respalden la denuncia presentada, sean éstos los entregados por la parte denunciante, como aquellos que estén en poder del servicio, en particular los datos que pueda entregar la Unidad de Relaciones Laborales respectiva y los proporcionados por el sistema informático.

En este caso el fiscalizador deberá concurrir a la visita inspectiva acompañado a lo menos con uno de los integrantes de la comisión negociadora.

Si no se constata la infracción denunciada, el fiscalizador deberá levantar el acta de lo realizado señalando expresamente en su conclusión el hecho de no haber constatado el ilícito denunciado.

Tal acta, informe de fiscalización y demás antecedentes deben ser entregados al abogado a cargo para su visación. Una vez aprobado ingresará el evento al sistema informático dando término al procedimiento, previo envío del oficio-comunicación al denunciante por carta certificada.

#### Si se constata la infracción denunciada

Previamente el fiscalizador antes de requerir al empleador fiscalizado a allanarse o no a cesar con el reemplazo de trabajadores en huelga y a efectuar la corrección respectiva, debe informar al denunciado de las consecuencias positivas de allanarse y corregir la infracción y las negativas de no hacerlo, en particular que en este procedimiento no se lleva a cabo un procedimiento de mediación y que, constatado el reemplazo, se denuncia en forma inmediata.

---

<sup>2</sup> Norma introducida por la ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

### El empleador se allana a corregir íntegramente la infracción

Se dejará constancia expresa en el acta de la corrección inmediata de la infracción constatada, terminándose así el procedimiento con las firmas respectivas.

Se debe hacer presente que la norma antes transcrita (artículo 345 inciso 3° del Código del Trabajo) autoriza al fiscalizador “para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes”, sin embargo se podrá otorgar un plazo máximo de 2 horas para que el empleador retire a los trabajadores reemplazantes, lo que siempre debe ser constatado de manera presencial por el fiscalizador.

### El empleador no se allana a corregir

En este caso el fiscalizador habiendo realizado el respectivo requerimiento del retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes y el empleador requerido no corrige íntegramente la infracción constatada, deberá dejar constancia en acta de la negativa a allanarse, pues tales antecedentes servirán de fundamento para denuncia a presentarse ante los Tribunales de Justicia.

Finalmente, el informe de la investigación y demás antecedentes deben ser entregados al abogado a cargo para su visación y para la confección de la denuncia respectiva, la que deberá presentarse ante el Tribunal competente dentro del plazo de 2 días hábiles contado desde la fecha del acta realizada por el fiscalizador, debiendo solicitar en la denuncia, conforme lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo, el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

## 2.- Procedimiento ante denuncia por reemplazo de trabajadores en caso de huelga que involucre faenas ubicada en diversos territorios jurisdiccionales de la Dirección del Trabajo.

Recibida una denuncia por reemplazo, el proceso por práctica desleal se centralizará en la oficina donde se encuentre radicada la respectiva negociación colectiva, debiendo efectuar el correspondiente ingreso en el sistema informático de “derechos fundamentales”. Resuelta la admisibilidad de la denuncia, será el Coordinador Jurídico de la regional de que depende esa oficina, quien se encargará de articular y gestionar por la vía más rápida las visitas inspectivas a las diversas faenas, incluso las ubicadas en territorios de otras regionales, lo cual deberá realizar en debida coordinación con las líneas jurídicas (coordinador o coordinadores jurídicos, o quien haga sus veces en las regiones de que se trate), de fiscalización y de relaciones laborales de las oficinas involucradas, indicando con precisión los lugares, puestos de trabajos y demás datos necesarios que posea para la adecuada verificación de los hechos.

Las oficinas que reciban la instrucción de efectuar las visitas inspectivas, se limitarán a verificar la existencia del reemplazo en la respectiva faena según lo instruido, debiendo evacuar informe que describa el hecho central y sus circunstancias de modo que tal documento pueda servir de suficiente antecedente para las actuaciones siguientes. No corresponderá para estas oficinas el registro de la actuación en el sistema informático de derechos fundamentales, debiendo ingresar al sistema informático la solicitud como fiscalización investigativa, para los efectos de registro de carga de trabajo del fiscalizador actuante.

El citado informe se remitirá mediante el coordinador(a) jurídico(a) respectivo- del modo más rápido a la coordinación jurídica o unidad de derechos fundamentales que lo haya requerido y ésta, una vez recopilados todos los antecedentes, procederá a la brevedad a deducir la denuncia judicial por práctica desleal, conforme al juicio de tutela laboral, siendo elemento necesario del libelo la solicitud del retiro inmediato de los reemplazantes de todas aquellas faenas o sucursales donde se observa la infracción bajo el apercibimiento del art.492 del Código del Trabajo.

Por las especiales características de este ilícito y su incidencia en la negociación colectiva, el procedimiento en su totalidad deberá efectuarse de la manera más rápida y eficiente, siendo de relevancia máxima la cooperación de las diversas oficinas involucradas y sus jefaturas, así como la adecuada y ágil coordinación que debe articular aquélla que centralice el caso.



**D.- Procedimiento en caso de separación ilegal de trabajador aforado del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y del trabajador integrante del directorio de una Caja de Compensación de Asignación Familiar.**

Se aplicará el siguiente procedimiento respecto de denuncias por separación ilegal del trabajador que se encuentre aforado por alguno de los siguientes motivos:

- a) Ser el representante laboral en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad designado conforme al Aart.243 inciso 4° del C. del Trabajo;
- b) Tener el fuero que otorga el Art.38 de la ley 18.833 sobre Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

**1.- Asignación de la fiscalización y carga de trabajo.**

La denuncia será recepcionada por la Unidad de Relaciones Laborales de la respectiva oficina y la derivará inmediatamente a la Unidad de Fiscalización, quien deberá asignarla a más tardar el día siguiente.

**2.- Preparación de la fiscalización.**

El fiscalizador deberá reunir los antecedentes necesarios que permitan establecer la existencia del fuero respectivo, sea que se trate de instrumentos que hayan sido aportados por el interesado, sea que se trate de aquellos con que cuente el Servicio, particularmente los que pueda proporcionar la Unidad de Relaciones Laborales o que provean los correspondientes sistemas informáticos.

La visita inspectiva deberá practicarse dentro de las 48 horas siguientes a la asignación.

**3.- Visita Inspectiva.**

El fiscalizador actuante utilizará para la diligencia el Acta de Fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral, procediendo a verificar en terreno la infraccionalidad denunciada.

En caso de no constatarla, dará cuenta de lo obrado en acta y realizará el egreso correspondientes, debiéndose informar al denunciante y al denunciado la conclusión del proceso administrativo, mediante el respectivo oficio informativo.

En caso de constatar la infracción, el fiscalizador informará al empleador o a quien lo represente, la circunstancia de hallarse en incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 174 del Código del Trabajo y de las consecuencias de no cesar la conducta infraccional, requiriendo su inmediata corrección.

**Si el empleador se allana a cesar la separación ilegal:**

Se levantará acta que da cuenta de la decisión del empleador, con las respectivas firmas, debiendo instruirse en el mismo momento, si es del caso, el pago de la remuneración de los días de suspensión ilegal en la fecha en que se devenga normalmente dicha remuneración y la eventual sanción para el caso de incumplir.

El fiscalizador, a su vez, deberá informar al trabajador reincorporado acerca de la facultad para denunciar el no pago de remuneraciones que pueda producirse de acuerdo a la circunstancia antedicha.

**Si el empleador NO se allana al cese de la separación ilegal:**

El fiscalizador dejará constancia de la decisión del empleador en el acta y procederá a sancionar por infracción al Artículo 174 en relación con el Artículo 506 inciso final, ambos del Código del Trabajo, debiendo cursar la resolución de multa bajo la tipificación:

*“Poner término al contrato de trabajo del trabajador(a) con fuero laboral Sr.(a)....., sin contar con la autorización previa del juez competente”.*

La notificación y eventual reconsideración de la multa aplicada, se ajustará a las reglas generales.

Información del resultado y entrega de los antecedentes al denunciante.

Al término de la gestión y no habiéndose allanado la empleadora a la corrección, el fiscalizador informará lo obrado al trabajador por escrito, con indicación expresa de su derecho a recurrir oportunamente ante el tribunal competente a ejercer las acciones que estime pertinentes, entregándole además copia íntegra del acta e informe de fiscalización respectivos.

Copia de dicho ordinario deberá ser firmada en carácter de comprobante por el denunciante, quedando en poder del fiscalizador.

Cualquiera sea el resultado de la actuación inspectiva referida en este numeral, el fiscalizador actuante deberá evacuar el correspondiente informe de fiscalización y remitir una copia de éste al abogado de inspección o al abogado encargado de la fiscalía o unidad permanente para su registro.

## **E. CONSIDERACIONES FINALES**

### **1 Alcance del desistimiento del denunciante.**

Ocurriendo desistimiento por parte de él o los denunciante en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo comprendidas desde la investigación hasta antes de la presentación de la denuncia judicial, se procederá a concluir el proceso y archivar el caso, efectuando inmediatamente el pertinente registro del evento en el sistema informático.

En el evento de existir varios denunciante, el desistimiento producirá efectos sólo respecto de aquellos que hayan concurrido expresamente a éste.

El desistimiento deberá constar por escrito, firmado por el denunciante, y no procederá si las partes han alcanzado y perfeccionado acuerdo en la respectiva etapa de mediación.

### **2 Conciliación en juicios de tutela laboral.**

La conciliación judicial como forma de solución alternativa a la sentencia laboral, tiene su fundamento general en los Artículos 262 a 268 del Código De Procedimiento Civil en relación con el Artículo 432 del Código del Trabajo, y específico en el Artículo 453 N°2 del mismo Código al regular la audiencia preparatoria.

El juicio de tutela laboral, en tanto se sujeta a las disposiciones del Procedimiento de Aplicación General, admite dicho acto procesal, no habiendo restricciones a su aplicación.

En ese entendido y partiendo de la base que el propio legislador consulta una vía de solución alternativa del conflicto vinculado a Derechos Fundamentales a cargo de la Dirección del Trabajo, cual es la mediación establecida en el Artículo 486 inciso 6° del Código del Trabajo, no hay obstáculo que impida a este Servicio llegar a acuerdo mediante conciliación en una causa de tutela laboral de que sea parte.

Dicho acuerdo deberá tener por objeto la corrección de la infraccionalidad detectada, debiéndose considerar en la definición del eventual arreglo los criterios la Orden de Servicio N° 2, de 29.03.2017, dispone para la mediación en materia de reparación y/o restablecimiento del derecho vulnerado.

En el evento de ser procedente la conciliación, corresponderá que el abogado actuante solicite, en las bases de arreglo, la incorporación de la obligación de la empresa de acreditar el cumplimiento de las respectivas prestaciones dentro del plazo que prudencialmente fije el juez, bajo el apercibimiento que corresponda. Dicha acreditación podrá consistir en certificado o informe que al efecto emita la Inspección del Trabajo, declaración del sindicato afectado, o cualquier medio que de cuenta fehaciente del cumplimiento efectivo de lo acordado en juicio.

En caso que los interesados, sean estas organizaciones sindicales o trabajadores afectados y la empresa denunciada judicialmente, producto de las conversaciones que sostengan, y estando la causa sometida al conocimiento de los tribunales superiores de justicia, lleguen a acuerdos que se materialicen en avenimientos, transacciones, etc., y dichos acuerdos sean puestos en conocimiento de los tribunales señalados, el Servicio podrá no oponerse a tales acuerdos, dejando la decisión del asunto entregada a lo que resuelva la respectiva magistratura. En este caso, siempre se deberá contar con la autorización expresa de la Unidad de Defensa Judicial y Derechos Fundamentales del Departamento Jurídico para tales efectos.

### **3 Desistimiento de la denuncia judicial.**

Cabe tener presente que la facultad de los mandatarios del Servicio no alcanza al desistimiento de la demanda, por lo que no resulta procedente desistirse de las denuncias por vulneración de

derechos fundamentales que la institución ha interpuesto en su calidad de órgano público para la defensa de derechos e intereses superiores del orden laboral.

#### 4 Entrega del informe de investigación.

A requerimiento del denunciante, en forma escrita, sea que conste en el acta final de la mediación o bien en nota presentada para tal efecto, se hará entrega del informe final de la investigación llevada a cabo en el marco de este procedimiento de tutela de derechos fundamentales y prácticas antisindicales. Para la entrega del informe, el denunciante deberá acreditar su identidad, ello conforme al criterio de la Contraloría General de la República establecido en su dictamen N°030942, de fecha 10.06.2010.

En el informe a entregar debe tarjarse la identidad de todos los demás involucrados en el proceso, particularmente los testigos, así como también los datos personales de contexto contenidos en los antecedentes que se tuvieron a la vista en la investigación, como por ejemplo, número de cédula de identidad, domicilio particular, fecha de nacimiento, nacionalidad, estado civil, teléfono y correo electrónico particular, entre otros, según lo dispuesto en los artículo 2, letra f) y 4° de la Ley N° 19.628.

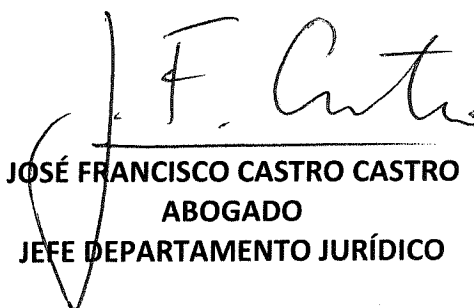
Si quien requiere el informe es el denunciado, o un miembro de la organización sindical denunciante, que no sea el trabajador directamente afectado con la conducta de vulneración de derechos fundamentales o de prácticas antisindicales denunciada, aplica la causal de reserva del artículo 21 N° 2 de la Ley de Transparencia, por lo que no procede la entrega del informe.

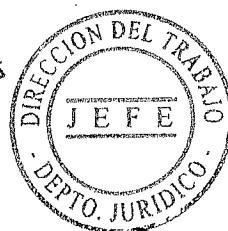
De la entrega se levantará acta, la que será firmada por el requirente y el funcionario que la realice.

#### F. VIGENCIA.

La presente Circular rige desde la fecha de su emisión.

Los procesos administrativos que se encuentren pendientes proseguirán su tramitación, en la etapa que corresponda, conforme a esta Circular, salvo que ello resulte del todo incompatible con lo contemplado en el anterior marco instruccional (Orden de Servicio N°2, de 04.02.2011).

  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO



JFCC/MDM/POS/mdm/pos

Distribución  
Destinatarios  
Director  
Subdirector  
Deptos. y Oficinas del nivel central  
Archivo Departamento Jurídico  
Of. Partes