

**URGENTE**



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE REGULACIÓN NORMATIVA  
Y GESTIÓN DE REQUERIMIENTOS  
UNIDAD DE GESTIÓN

CIRCULAR N° : 8 /

ANT.: 1) Circular N° 53 de fecha 31.03.2005, del Departamento de Inspección.  
2) Orden de Servicio N° 2, de fecha 04.02.2011.

MAT.: Desvincula de ponderación a comisiones de derechos fundamentales.

---

SANTIAGO, 23 ENE 2012

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO  
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

A : SRES. (AS) DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO  
SRES. (AS) COORDINADORES(AS) INSPECTIVOS(AS) Y JURÍDICOS(AS)  
SRES. (AS) INSPECTORES(AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO

Atendido lo que se establece en la normativa, que se recoge en las instrucciones señaladas en los antecedentes, y considerando las indicaciones y observaciones que han efectuado los Coordinadores Inspectivos Regionales, Coordinadores Jurídicos, Jefes de Oficina, abogados y fiscalizadores de terreno, respecto del tiempo utilizado por estos últimos en el tratamiento de las comisiones por denuncia de vulneración a derechos fundamentales, se ha estimado pertinente impartir las presentes instrucciones, con el objeto de ajustar, en forma adecuada y efectiva, las actuaciones que dicen relación con dichos procesos, en los ámbitos jurídico e inspectivo.

#### **1. DESVINCULACIÓN DE PONDERACIÓN DE COMISIONES DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

A partir del **01 de Febrero de 2012**, se procederá a desvincular de ponderación, en el sistema informático, todas aquellas denuncias o comisiones originadas por "*vulneración de derechos fundamentales*" que se señalan en el punto 3) de la presente.

Ahora bien, al eliminar la ponderación de una comisión que sirve para determinar la carga mensual de trabajo de cada fiscalizador, se debe definir el tiempo utilizado de acuerdo con lo siguiente:

- **Direcciones Regionales SIN fiscalías permanentes:** El abogado de la fiscalía constituida, en conjunto con el Jefe de Oficina, definirán los tiempos efectivos y adecuados a utilizar por el fiscalizador en el desarrollo de cada investigación, **teniendo presente el tipo de proceso a aplicar, en consideración a la(s) materia(s) involucrada(s) y la complejidad susceptible de proyectar**, el que se reflejará en el DTPLUS según se indica el punto 4).
- **Direcciones Regionales CON fiscalías o Unidad permanente:** En este caso, los fiscalizadores adscritos se encuentran con dedicación exclusiva en el desarrollo de esta actividad, por lo que el Jefe de dicha Unidad así lo consignará en el DTPLUS.

## 2. ROL FISCALIAS Y JEFES DE OFICINA

Conforme con lo anterior, tanto el Jefe de Oficina como el abogado, deben ser rigurosos en la **asignación y control** de dichos tiempos, con el propósito de no producir alteraciones, inequidades o desviaciones, en las respectivas Unidades de Fiscalización, de las Inspecciones Comunes o Provinciales de las cuales dependen los fiscalizadores que están cumpliendo funciones de “investigadores”.

Ahora bien, se hace necesario reiterar el rol que cumple la fiscalía en las instrucciones contenidas en la O.S., señalada en ANT. 2), en el sentido de que se cumpla cabalmente el procedimiento administrativo, en especial las etapas de “INVESTIGACIÓN DE LA FISCALÍA LABORAL” e “INFORME FISCALIZACIÓN” de la referida O.S.

## 3. MATERIAS AFECTAS

Las siguientes son las materias del ingreso de la fiscalización, en el sistema informático (DTPLUS), relacionadas con Derechos fundamentales y que se desvinculan de la ponderación:

### a) Materias relacionadas con procesos generales

Vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador
Vulneración al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.
Vulneración de la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
Vulneración de la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.
Vulneración de la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades.
Vulneración de la libertad de trabajo. Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.
Vulneración del derecho a la no discriminación.
Vulneración del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (Garantía de indemnidad)
Prácticas antisindicales (artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo).
Prácticas desleales en la negociación colectiva (387 y siguientes del Código del Trabajo)
Vulneración del derecho a la no discriminación por RELIGIÓN
Vulneración del derecho a la no discriminación por OPINIÓN POLÍTICA
Vulneración del derecho a la no discriminación por NACIONALIDAD
Vulneración del derecho a la no discriminación por ASCENDENCIA NACIONAL U ORIGEN SOCIAL
Prácticas antisindicales : Obstaculizar formación o funcionamiento sindicato; amenazas de despidos o pérdida beneficios

Prácticas antisindicales : No proporcionar documentación art. 315 Código del Trabajo;
Prácticas antisindicales: Ofrecer/otorgar beneficios que desestimen afiliación
Prácticas antisindicales : Acciones tendientes a evitar afiliación a sindicato existente;
Prácticas antisindicales : Actos de injerencia; favorecer afiliación a determinado sindicato; discriminación entre sindicatos;
Prácticas antisindicales : Discriminaciones indebidas para desestimar afiliación o direccionarla hacia sindicato específico
Prácticas antisindicales : No efectuar descuentos del art. 346 código
Prácticas antisindicales : Acordar con empleador ejecutar alguna práctica desleal o presionarlo para que ejecute tales actos
Prácticas antisindicales : Acordar con empleador despido de un trabajador o discriminarlo indebidamente
Prácticas antisindicales : Aplicar sanciones o expulsar a socio por criticar a dirigentes, presentar cargos o dar testimonio en juicio;
Prácticas antisindicales : Presionar a empleador para designar determinado representante en negociación o para que éste comparezca personalmente en ella
Prácticas antisindicales : Miembros directorio que divulguen documentación privilegiada de la empresa
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Negarse a recibir representantes de trabajadores o negociar con ellos, ejercer presiones para reemplazarlos
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Negarse a entregar información que justifique argumentaciones
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Ejecutar, durante negociación, acciones que revelen mala fe en la misma
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Ejercer fuerza física/moral en las cosas o personas, durante la negociación
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Hacer uso indebido facultades art. 317, o imposibilitar la negociación colectiva
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Ejecutar manifiestos actos de mala fe que entorpezcan proceso
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Acordar con empleador actos atentatorios negociación colectiva, presionar física o moralmente a empleador para inducirlo a ejecutar estos actos
Prácticas desleales en la negociación colectiva : Divulgar la comisión negociadora información privilegiada de carácter confidencial o reservado
Vulneración del derecho a la no discriminación por EDAD
Vulneración del derecho a la no discriminación por SINDICACIÓN
Vulneración del derecho a la no discriminación de remuneración por SEXO

***b) Materias relacionadas con procedimientos especiales***

Pago del 75% de la cuota sindical
No pago de la cuota sindical
No pago integro de las remuneraciones de un dirigente sindical(permisos sindicales)
No otorgar el TRABAJO CONVENIDO A UN DIRIGENTE SINDICAL
Denuncias por reemplazo y reintegro ilegal de trabajadores en huelga
Separación ilegal de trabajador con fuero de constitución de sindicato, <b>despedido después de la constitución</b>
<b>Separación ilegal de dirigente con fuero sindical</b>
Separación ilegal de trabajador con fuero de negociación colectiva
Ejercer las facultades que establece el artículo 12 del Código del Trabajo respecto de directores sindicales, sin mediar caso fortuito y fuerza mayor

#### 4. SISTEMA INFORMÁTICO E INFORME DE FISCALIZACIÓN

##### ➤ REGISTROS EN MODULO DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Para los efectos de registro de los tiempos utilizados en la investigación, en el módulo **“Derechos Fundamentales”** del DTPLUS se modifica la denominación de la lengüeta **“Pauta de investigación”** a **“Preparación de la investigación”**. Por tanto, una vez realizada la definición del tiempo a ocupar en la investigación por parte del Jefe de Oficina y el abogado, éste último (abogado) deberá consignar dentro de dicha lengüeta, específicamente en la etiqueta **“Período estimado en la investigación”** la información correspondiente a los campos ahí existentes, que a saber son:

- Fecha inicio de la investigación
- Fecha estimada de termino investigación
- Duración estimada en días hábiles (Lunes a Viernes)

Una vez que se haya terminado la etapa de la investigación, elaborado y aprobado el informe de fiscalización, el funcionario encargado de la visación deberá consignar en la etiqueta **“Tiempo utilizado en la investigación”**, adicionada en la lengüeta **“Visación de fiscalía”**, los datos correspondientes a los campos que la conforman, que a saber son:

- Fecha real de término
- Duración real en días hábiles (Lunes a Viernes)

Asimismo, en el campo **“Observaciones”** deberá indicar en los casos que el tiempo utilizado sea diferente al asignado (mayor o menor) las razones de dicha diferencia y en el caso que no exista variación señalar que no existe.

Lo anterior, en consideración a optimizar la gestión de la investigación en todos sus planos y en especial la utilización de los recursos destinados a la función.

##### ➤ REGISTRO EN MODULO ASISTENTE DEL JEFE DE FISCALIZACION E INFORME DE FISCALIZACIÓN

Estas comisiones (Derechos Fundamentales), en el módulo F 2 **“Asistente del Jefe de Fiscalización”**, del DTPLUS, en particular **“Comisiones por Asignar”**, **“Comisiones Asignadas”** y **“Revisión de Comisiones”**, se visualizarán **sin ponderación(s/p)**.

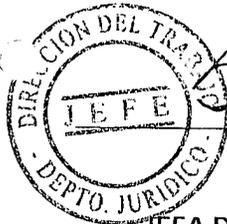
Por otra parte, en forma automática se reflejará en el referido módulo F 2, específicamente en **“Días Reales en Otras Actividades”**, el tiempo utilizado por el fiscalizador en estas comisiones, si se ha ingresado dicho tiempo, según lo detallado precedentemente.

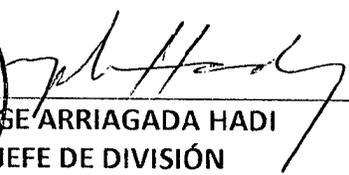
En efecto, en el "Informe de Días Reales en Otras Actividades" esta actividad aparecerá de la forma siguiente:

Actividad	Fecha de Inicio	Nº Días Hábiles	Cargo a Oficina
Derecho Fundamental	01/01/2012	2.0	Dpto. Jurídico

En lo que respecta al informe de fiscalización, el fiscalizador deberá ingresar solo una visita Inspectiva, que abarque el período total de la investigación, y no el detalle de las visitas inspectivas realizadas, toda vez que éstas se consignarán en el cuerpo del informe.

Saludan atentamente a ustedes,

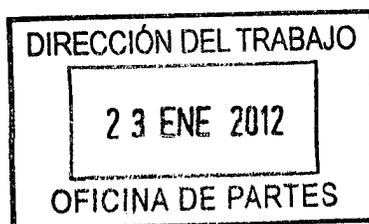

  
**SONIA MENA SOTO**  
 ABOGADA  
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)


  
**JORGE ARRIAGADA HADI**  
 JEFE DE DIVISIÓN  
 DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

GRZ / COR / MVT / cor

**Distribución:**

- Destinatarios
- Departamentos del Nivel Central
- Of. Partes
- Boletín Institucional





(900/2011)(1356/11)(1357/11)  
(1504/11)(1976/11)(115/12)  
(291/12)  
PD

*Dar a conocer a  
Carlos Lizama,  
luego archivar.*

RESERVADO N° 222 /

ANT.: 1) Pase N° 408, de fecha 28 de febrero de 2012, de Sra. Directora del Trabajo.

2) Reservado N° 182, de 23 de febrero de 2012, de Jefa de Oficina de Contraloría.

3) Reservado N° 1, de 24 de enero de 2012, de Jefa de Departamento Jurídico (S)

4) Reservado N°66, de 17 de enero de 2012, de Jefa de Oficina de Contraloría.

5) Reservado N° 27, de 7 de diciembre de 2011, de Jefa de Departamento Jurídico.

6) Reservado N° 823, de 18 de noviembre de 2011, de Jefe de Oficina de Contraloría (S).

7) Reservado N° DR-205/2011, de 30 de septiembre de 2011, de Director Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente y sus antecedentes.

8) Reservado N° 592, de 2 de septiembre de 2011, de Jefa de Oficina de Contraloría.

9) Pase N° 1342, de 14 de julio de 2011, de Jefa de Gabinete de Sra. Directora del Trabajo.

10) Correo Electrónico, de 11 de julio de 2011, de Sr. Jorge Murúa Saavedra.

MAT.: Comunica lo resuelto por la Sra. Directora del Trabajo.

SANTIAGO, 07 MAR 2012

DE : JEFA DE OFICINA DE CONTRALORÍA

A : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO  
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE

Por medio del documento indicado en el N° 7) del rubro, se remitió a esta Asesoría, correo electrónico del Sr. Jorge Murúa Saavedra, Consejero de la Central Unitaria de Trabajadores, de fecha 11 de julio de 2011, en virtud del cual, pone en conocimiento de la Autoridad las denuncias realizadas, respecto al incumplimiento en la tramitación de las causas ante los Tribunales del Trabajo, por parte de los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

Al efecto, en primer lugar el S. Murúa detalló que, en la causa RIT S-59-2010, seguida ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada Inspección del Trabajo de Maipú con Virutex Ilko S.A., ésta fue presentada fuera del plazo legal por la Inspección, lo cual fue confirmado por la Ilustre Corte de Apelaciones de Santiago en su respectivo fallo.

En segundo lugar, señaló en su presentación que, en la causa RIT I-38-2011, seguida ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada Virutex con Inspección del Trabajo de Maipú, sobre Reclamación de Multa aplicada por la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, una vez notificada, no fue contestada dentro del plazo de 10 días hábiles por la Inspección.

Finalmente y en otro orden de ideas, relató que, el día 11 de julio de 2011, nuevamente el sindicalismo es mal atendido en este Servicio, en consideración a que aproximadamente a las 11:00 horas, se encontró con el reciente Presidente del Sindicato de la Empresa Matucana 100, quien el día sábado 9 de julio de 2011, fue víctima de prácticas antisindicales por parte del Director de Finanzas del teatro, provocando al dirigente Christian Hormazabal, obstruyéndole el paso y levantando las manos e increpando al dirigente por el sólo hecho de haber ido a trabajar en su turno, lo cual no se encuentra regularizado por escrito, haciendo presente que esta empresa incumple otras materias de orden laboral.

**Sobre el particular**, es del caso señalar que, mediante el Reservado indicado en el número 2) del rubro, se informó, remitiendo todos los antecedentes, a la señora Directora del Trabajo, quien acogió lo propuesto por esta Asesoría, resolviendo no instruir proceso disciplinario en el Servicio, puesto que, en opinión de esta Asesoría no existen elementos de juicio suficientes que permitan suponer que en los hechos informados por el Sr. Jorge Murúa Saavedra, se encontraría comprometida la responsabilidad de algún funcionario del Servicio, por cuanto al tenor de la información recopilada no se vislumbran, en los procedimientos realizados, elementos objetivos que den cuenta de una vulneración de los deberes funcionarios.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto a la tramitación de la causa I-38-2011, seguida ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sobre Reclamación de Multa aplicada por la Inspección Comunal de Maipú y, que fue derivada a la Unidad de Defensa Judicial de la Región Metropolitana Poniente, para reclamar la resolución del Tribunal que acogió de plano la reclamación, cabe hacer presente que, de acuerdo a lo informado por la Jefa de dicha Dependencia, realizaron un examen de admisibilidad, que buscaba determinar si, conforme a derecho, se reclamaría dentro del plazo, en caso de que existieran antecedentes y fundamentos suficientes, filtro que en opinión del Departamento Jurídico resulta preocupante ya que se ha establecido una etapa de revisión de los juicios recibidos, efectuando un ejercicio de descarte de aquellos que califica de difíciles, inviables o indefendibles, no siendo de conocimiento del Departamento Jurídico los parámetros o criterios de exclusión, aplicados por la Unidad de Defensa Judicial de la Dirección Regional Metropolitana Poniente.

En consideración a lo anterior y, por instrucción de la Sra. Directora del Trabajo, esa Dirección Regional del Trabajo deberá someter a revisión del Departamento Jurídico los criterios que estén utilizando para determinar o no la

procedencia de la reclamación ante Tribunales, con el fin de adecuar la actuaciones a los procedimientos vigentes y directrices que han sido entregados por el Servicio.

Saluda atentamente a usted,



*[Handwritten signature]*  
**BARBARA CHOMALQUIROZ**  
**ABOGADO**  
**JEFA OFICINA DE CONTRALORÍA**

*[Handwritten initials]*  
**MJAY**

Dist.:

- ~~DRT Metropolitana Poniente~~
- ✓ Departamento Jurídico
- Oficina de Contraloría.