



DT

CIRC.: N° 29

ANT. : Orden de Servicio N° 9 de 31.12.2008.

MAT.: Instruye sobre derivación a Mediación Laboral de denuncias administrativas por vulneración de Derechos Fundamentales que no aprobaron examen inicial de admisibilidad, o no fue posible determinar la existencia de indicios suficientes a través de la fiscalización.

SANTIAGO

22 MAR. 2010

DE : JEFE DIVISION DE RELACIONES LABORALES
JEFE DIVISIÓN JURIDICA

A : DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO

Con la entrada en vigencia de la ley N° 20.087, cuyo procedimiento de Tutela Laboral vino en fortalecer la eficacia de los derechos fundamentales al interior de la empresa, la Dirección del Trabajo ha adquirido nuevos desafíos en tanto se erige, en gran parte de los casos, en la primera vía de acceso al sistema de protección de tales derechos, generándose al efecto, nuevas atribuciones administrativas y judiciales que deben cumplirse de la manera más apropiada y conveniente posible.

En efecto, para otorgar un adecuado tratamiento a las denuncias que en materia de derechos fundamentales y prácticas antisindicales y desleales realizan los usuarios ante nuestra institución, la Dirección del Trabajo estableció, mediante la Orden de Servicio N°9 de 31.12.08, un procedimiento administrativo (incluyendo el especial del numeral 9 del Cap.II) destinado a investigar y constatar los hechos denunciados y, si es del caso, ponerlos en conocimiento de los Tribunales laborales previa mediación con los involucrados.

Que, como resultado de ese procedimiento administrativo, es posible que la denuncia del usuario sea declarada inadmisibles por aplicación de los criterios y normas pertinentes, o bien, rechazada una vez realizada la investigación correspondiente por no haberse constatado hechos o indicios vulneratorios. A su turno, aquella denuncia inadmisibles o rechazada en los términos antedichos, si es del caso, podría implicar hechos infraccionales ordinarios, dando lugar a la fiscalización común a cargo de este Servicio.

Con todo, aún no constatándose vulneración de derechos fundamentales ni mereciendo los hechos una fiscalización sancionatoria común de parte de la Inspección competente, la denuncia del usuario podría comprender hechos que manifiesten una situación de conflictividad, sea individual o colectiva, al interior de la empresa, que como institución podemos atender en virtud de la facultad preventiva que nos confiere el art.1 del DFL2 de 1967, evitando de este modo la reiteración de instrumentos que, para la especie, pudieran ser ineficaces.

En efecto, la institución pone a disposición de sus usuarios una batería de instrumentos que respondiendo a la demanda específica en cada caso, posibilitan la atención integral de sus requerimientos a objeto de promover mejores relaciones laborales al interior de las empresas.

Por lo expuesto, resulta necesario instruir a Ud. lo

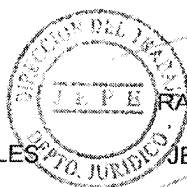
siguiente:

1. En caso de ser declarada inadmisibles la denuncia conforme al procedimiento administrativo reglado en la O. de Servicio N°9, y una vez cerrado el proceso en el respectivo sistema informático sin que requiera más trámite ni derivación a fiscalización común, podrá el Coordinador(a) Jurídico, con acuerdo del Coordinador(a) de Relaciones Laborales y del abogado(a) actuante, derivar el caso, de oficio o a petición de parte, a mediación laboral a fin de que en esta instancia se promueva un acercamiento entre las partes para abordar en conjunto la solución del eventual conflicto.
2. Igualmente, en los casos en que, realizada la investigación conforme al procedimiento de la citada Orden, se haya concluido que no existen hechos o indicios de vulneración ni procede derivación a fiscalización común, podrá, una vez efectuada la visación de las conclusiones jurídicas por el coordinador jurídico y comunicado el resultado a las partes, originarse la mediación laboral con la finalidad antes señalada.
3. Será de responsabilidad del Coordinador(a) de Relaciones Laborales o de quien lo subrogue, gestionar la debida y oportuna realización de los procesos de mediación referidos en los numerales anteriores, correspondiendo la ejecución de los mismos a funcionarios mediadores del Servicio. Será obligación de esa coordinación registrar en el Sirela los casos sujetos a este procedimiento, con su estado y resultado, el cual deberá ser informado periódicamente a la Coordinación Jurídica y al Director(a) Regional.
4. No será aplicable la señalada mediación, respecto de procesos sobre derechos fundamentales que tengan su origen en requerimiento del Tribunal ni respecto de procesos iniciados de oficio por la Inspección competente.

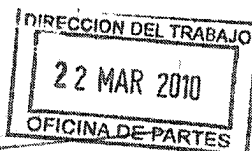
Saludan atentamente a Ud.



[Handwritten signature]
JAQUIN CABRERA SEGURA
ABOGADO
JEFE DIVISION RELACIONES LABORALES



[Handwritten signature]
RAFAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
JEFE DE DIVISION JURIDICA



R.P.L./J.C.S./C.L.C./J.L.I.V

Distribución:

D.R.T. de todo el país
Oficina de Partes
División Jurídica
División de RR.LL.
Coord. Jurídicos
Coord. de RR.LL.
Unidad de Mediación Laboral