



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Control*

CIRCULAR Nº 67

**MAT.: IMPARTE INSTRUCCIONES  
SOBRE PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO EN CASO DE  
DENUNCIA POR VULNERACION DE  
DERECHOS FUNDAMENTALES, EN  
EL MARCO DE LA LEY 20.087, QUE  
INCORPORA PROCEDIMIENTO DE  
TUTELA LABORAL, APLICABLE A  
LAS REGIONES DE ATACAMA Y  
MAGALLANES.**

**SANTIAGO,**

**12 JUN. 2008**

### **INTRODUCCION.**

Con la entrada en vigencia de la Ley Nº 20.087, el próximo 31 de Marzo de 2008, en las regiones de Atacama III y Magallanes XII, se sustituye el Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo, introduciéndose el nuevo Procedimiento de Tutela Laboral en el párrafo 6º.

Tal como se señaló en el Mensaje del Ejecutivo, uno de los objetivos que se persiguen con la presente Ley, es brindar un mejor acceso a la justicia, lo que se traduce en materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone el acceso a una justicia eficaz y oportuna.

Para alcanzar un sistema de relaciones laborales justo y equitativo no basta con el reconocimiento sustantivo de una serie de derechos; se requiere también, contar con mecanismos adecuados de tutela y de protección jurisdiccional. Por ello esta nueva reforma incrementa de manera sustantiva el número de tribunales y de jueces laborales, dando con ello respuesta a la necesidad de una judicatura especializada para resolver los conflictos en el ámbito laboral.

La Ley Nº 20.087 viene a reconocer y potenciar la plena vigencia, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que trabajador y trabajadora detentan no sólo en cuanto tal sino que también en su condición de persona. Esta ley viene a complementar la reforma del año 2001 al artículo 5 del código laboral en el cual, la facultad del empleador de dirección y organización de su empresa fue limitada por el debido respeto a las garantías constitucionales. Sin embargo, este reconocimiento a la doctrina de la ciudadanía laboral fue insuficiente y por ello esta nueva ley entrega herramientas judiciales específicas para hacer efectivos estos derechos. Así los que en doctrina se conocen como derechos humanos inespecíficos - derecho a la intimidad y vida privada, al honor, a la libertad de expresión, a no ser discriminado, etc.- contarán con nuevos mecanismos judiciales para reclamar su ejercicio. Se trata, en definitiva de situar a los derechos fundamentales en el eje de relaciones laborales plenamente democráticas.

La nueva ley, fortalece la libertad sindical particularmente en materia de prácticas antisindicales y desleales perfeccionando normas procesales, y aumentando sanciones y apremios.

En este contexto, a la Dirección del Trabajo, como primer eslabón en el acceso al sistema de protección de derechos, se le imponen nuevas obligaciones administrativas y judiciales, contenidas en la ley 20.087, lo que hace imprescindible establecer criterios y

procedimientos para un oportuno y adecuado desempeño del mandato que la ley le confió a este Servicio, a fin de asegurar una mejor protección de los derechos que nacen de su ejercicio, en sus diversas manifestaciones.

Reconociendo en la Dirección del Trabajo sus capacidades y especialidad laboral, la ley le entrega nuevas obligaciones precisamente para garantizar el respeto de derechos humanos en el ámbito laboral distintos de la libertad sindical, competencias que la ley 19.759 de 2001 entregó a este Servicio, prescribiendo la obligatoriedad para las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento del tribunal competente los hechos constitutivos tanto de prácticas antisindicales y desleales, como de lesión de los derechos fundamentales.

De esta forma, las cuestiones relativas a la investigación y denuncia de actos vulneratorios de derechos fundamentales, como de prácticas antisindicales y desleales de la negociación colectiva se regirán por los procedimientos establecidos en esta Circular que recoge, actualiza y sustituye los contenidos de las Ordenes de Servicio Nos 2 y 13, de 22.03.02 y 29.12.05 respectivamente. Sin perjuicio de lo anterior y en lo no previsto en esta Circular, los procedimientos de fiscalización regulados en la Circular N° 88 de 05.07.01 se aplicarán a estos casos en lo que no sea incompatible ni contradictorio con el carácter y naturaleza de estas investigaciones. Asimismo, el tratamiento de las actuaciones de mediación que esta ley incorpora, se regirán en lo que sea pertinente por lo establecido en la Orden de Servicio N° 1 de 30.01.02, y por las instrucciones que en el presente documento se contienen.

Esta circular comprende las etapas del procedimiento administrativo encaminado a investigar las vulneraciones de derechos fundamentales que se denuncien ante las distintas Inspecciones del país, incluidas aquellas de las que se tome conocimiento en el ejercicio de las funciones que cumple, o de las que sean requeridas por los tribunales con competencia en la materia. Asimismo, comprende la Mediación obligatoria señalada en el inciso 6° del artículo 486.

#### **SISTEMA INFORMATICO**

**ES NECESARIO ADVERTIR QUE ESTE PROCEDIMIENTO, TANTO EN SU ETAPA ADMINISTRATIVA COMO JUDICIAL CONTARA CON SOPORTE INFORMATIVO, EL CUAL YA SE ENCUENTRA DISEÑADO EN SUS ASPECTOS MATRICES, Y QUE DEBE CONCLUIR SU DISEÑO DEFINITIVO AHORA QUE SE CUENTA CON UNA LEGISLACION APROBADA, ADEMAS DE CONSIDERAR LA APLICACIÓN PRACTICA DEL PROCEDIMIENTO EN LAS REGIONES QUE INICIAN LA REFORMA A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2008, POR LO CUAL ESTARA PLENAMENTE DISPONIBLE A PARTIR DEL 31 DE OCTUBRE DE 2008.**

## **DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.**

### **1.- CRITERIOS ORIENTADORES DE LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS**

#### **1.1.- CELERIDAD.**

Las denuncias de vulneraciones de derechos fundamentales deberán ser atendidas con especial diligencia y celeridad por todos los funcionarios y funcionarias involucrados en su recepción, tramitación, fiscalización, mediación y denuncia ante tribunales de justicia. En consecuencia estas denuncias tendrán preferencia en su asignación y su despacho, se deberá considerar prioritario por quienes tengan a su cargo el curso de las actuaciones que se contemplan en esta Orden de Servicio. Asimismo, se prescindirá de toda actuación dilatoria y se velará por la concentración de las actuaciones evitando las que no contribuyan al objetivo perseguido.

Los registros y solemnidades no deberán dilatar el desarrollo del procedimiento administrativo, en consecuencia, y mientras se implementen sistemas de apoyo que lo permitan, las actuaciones que requieran registros escritos, correspondencia interna o externa, órdenes o instrucciones se podrán hacer en forma telefónica o informática, sin perjuicio de su posterior respaldo escrito en la modalidad que corresponda.

Con el objeto de garantizar que el Servicio o los usuarios puedan formalizar las acciones judiciales en el procedimiento de tutela laboral, las actuaciones administrativas deberán realizarse oportunamente para evitar la caducidad de dichas acciones.

Se debe tener presente que el nuevo procedimiento establece un plazo para la interposición de la denuncia, desde acontecido el hecho. En efecto, el artículo 486 del Código del Trabajo, dispone en su inciso final :

*“La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.”*

#### **1.2.- INFORMACIÓN A LAS PARTES.**

En virtud del principio de bilateralidad, que debe regir todo procedimiento administrativo, se deberá informar a los denunciados de las principales actuaciones realizadas por el Servicio en relación con su denuncia y de su resultado. Asimismo, todas las actuaciones de este procedimiento que supongan acoger o desestimar la denuncia formulada por un usuario deberá serle informada oportunamente.

Al denunciante, en caso que se rechace su requerimiento, se le deberá informar su derecho a denunciar directamente en Tribunales la vulneración que estima ha cometido el empleador.

Al denunciado, al inicio del procedimiento de investigación, se le informará de la investigación por vulneración de derechos fundamentales que iniciará la Dirección del Trabajo y de su derecho al debido proceso administrativo.

Deberá comunicarse al empleador la conclusión jurídica derivada de la investigación realizada cuando se determine que existen indicios de vulneración de derechos fundamentales que deben ser denunciados judicialmente, antes de la gestión de mediación que dispone el artículo 486 del Código del Trabajo.

#### **1.3.- TRABAJO EN EQUIPO BAJO LA DIRECCIÓN DEL ABOGADO ASIGNADO.**

El modelo de trabajo a implementar es el de una fiscalía, integrada por al menos 3 funcionarios/as de distintas líneas operativas. En atención a la materia objeto de la investigación que se debe desarrollar –vulneración de garantías constitucionales- el responsable de dirigir la investigación será el abogad@ quien será el responsable de la actuación del fiscalizador y de la intervención del mediador.

El procedimiento administrativo que se regula en este capítulo está fundado en el trabajo mancomunado de las distintas áreas del servicio que intervienen en él, por tanto los funcionarios que reciben las denuncias, los jefes de oficina, los integrantes de la fiscalía: abogad@s y fiscalizadores, l@s mediadores, coordinadores jurídicos y las autoridades regionales del Servicio deben actuar coordinadamente, ajustándose a la letra y al espíritu de la ley y de esta Circular.

De esta forma, los funcionarios/as involucrados en el procedimiento regulado en esta Orden de Servicio deberán siempre tener presente la complementariedad de sus actuaciones, debiendo considerar el contenido y resultado de las actuaciones previas que hayan tenido lugar, así como aquellas que resten por realizarse.

Especial relevancia tiene en este aspecto, el trabajo conjunto de abogados y fiscalizadores, en el desarrollo de la fiscalización. En ella se deberán aplicar eficazmente las técnicas de fiscalización para recabar al final del procedimiento, la información y hechos necesarios que sustenten la denuncia en la jurisdicción competente, o para desestimar la denuncia fundadamente.

#### **1.4.- UNIDAD DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL.**

Se tramitarán de acuerdo con las instrucciones y procedimientos contenidos en esta Circular, todas las denuncias que supongan la infracción de las normas del Código del Trabajo sobre libertad sindical y derechos fundamentales contenidas en las siguientes normas:

Art. 2 inc. 3º y 4º, 5º y 7º; sobre no discriminación,

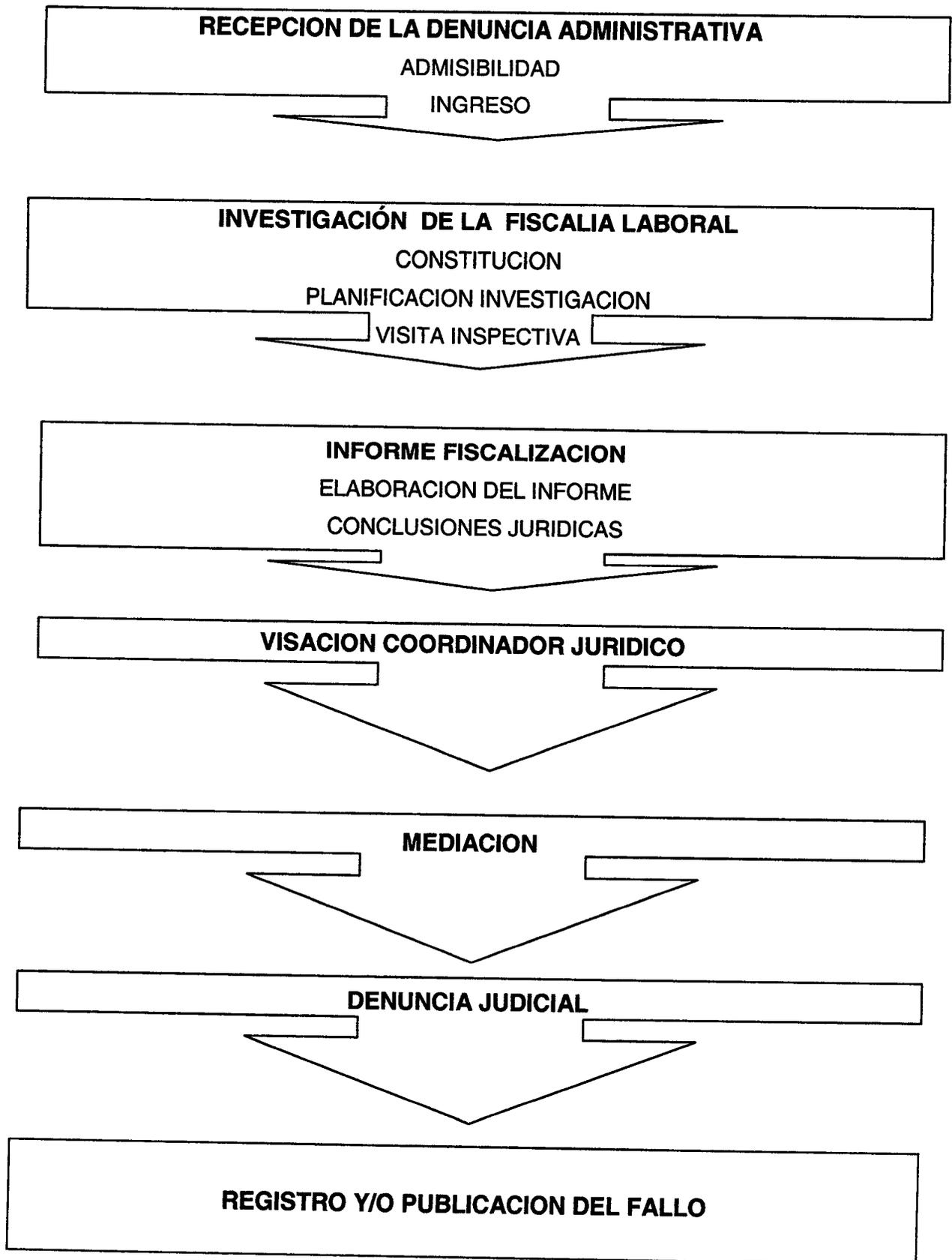
Art. 5 inc. 1º y 2º; sobre límites a las facultades del empleador,

Art. 289, 290 y 291; sobre prácticas antisindicales del empleador,

Art. 387 y 388; sobre prácticas desleales del empleador

Art. 485; sobre los derechos fundamentales consagrados en las normas constitucionales que enumera, así como la garantía de indemnidad consagrada en su inc. 3º.

**2.- ETAPAS EN QUE SE DESARROLLARÁ ESTE PROCEDIMIENTO.**



### **3.- DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.**

#### **GARANTIAS PROTEGIDAS POR ESTE PROCEDIMIENTO.**

- 1.- DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FISICA Y PSIQUICA DE LA PERSONA, SIEMPRE QUE SU VULNERACION SEA CONSECUENCIA DIRECTA DE ACTOS OCURRIDOS EN LA RELACION LABORAL (CPE 19, N°1 INC.1º)**
- 2.- RESPETO Y PROTECCION A LA VIDA PRIVADA Y A LA HONRA DE LA PERSONA Y SU FAMILIA. (CPE 19, N° 4)**
- 3.- LA INVIOLABILIDAD DE TODA FORMA DE COMUNICACIÓN PRIVADA (CPE 19, N° 5)**
- 4.- LA LIBERTAD DE CONCIENCIA, LA MANIFESTACION 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 PUBLICO (CPE 19, N° 6 INC. 1º)**
- 5.- LA LIBERTAD DE EMITIR OPINION Y LA DE INFORMAR, SIN CENSURA PREVIA, EN CUALQUIER FORMA Y POR CUALQUIER MEDIO (CPE 19, N° 12 INC. 1º)**
- 6.- LIBERTAD DE TRABAJO, SU LIBRE ELECCION Y EN LO RELATIVO A QUE NINGUNA CLASE DE TRABAJO PUEDE SER PROHIBIDO (SALVO EXCEPCIONES DE LA CONSTITUCION) (CPE 19, N° 16).**
- 7.- ACTOS DISCRIMINATORIOS DEL ARTICULO 2º DEL C. DEL T., EXCLUIDO EL INC. 6º.**  
**“DISTINCIONES, EXCLUSIONES O PREFERENCIAS BASADAS EN MOTIVOS DE RAZA, COLOR, SEXO, EDAD, ESTADO CIVIL, SINDICACION, RELIGION, OPINION POLITICA, NACIONALIDAD, ASCENDENCIA NACIONAL U ORIGEN SOCIAL, QUE TENGAN POR OBJETO ANULAR O ALTERAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES O DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACION”.**
- 8.- GARANTIA DE INDEMNIDAD.**  
**“REPRESALIAS EJERCIDAS EN CONTRA DE TRABAJADORES, EN RAZON O COMO CONSECUENCIA DE LA LABOR FISCALIZADORA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO O POR EL EJERCICIO DE ACCIONES JUDICIALES” ART. 485, INC. 3º CdT).**
- 9.- PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA. (ARTS. 289, 290, 291, 387 y 388 CdT)**

#### **3.1.- Recepción de la Denuncia Administrativa.**

##### **De los denunciantes**

El origen de la Denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales podrá ser:

- i) 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.
- ii) 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, activará el procedimiento administrativo de fiscalización.
- iii) A requerimiento del tribunal. Si el tribunal hubiese solicitado el informe de fiscalización. **Si el tribunal establece un plazo el Cronograma de Trabajo deberá considerarlo y ajustarse a este.**

#### **La admisibilidad y el Ingreso:**

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

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

#### **CRITERIOS PARA EL TRAMITE DE ADMISIBILIDAD.**

En primer lugar, y en forma inmediata, deberá entrevistarse con el denunciante y someter los antecedentes a un examen que exigirá la evaluación de los siguientes criterios:

- Que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de una posible vulneración de las garantías protegidas. Si estos sólo dan cuenta de una infracción laboral sin infringir las garantías posibles de denunciar, se podrá activar una denuncia ordinaria.
- 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 comunicándose esta circunstancia al denunciante. 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, caso este último en que el plazo no ha comenzado a correr.
- Los derechos protegidos por este procedimiento. El sistema informático ofrecerá un catálogo de los derechos protegidos mediante este procedimiento así como la jurisprudencia administrativa asociada a cada uno de ellos.
- Existencia de recurso de protección u otro juicio pendiente que tenga como fundamento los mismos hechos. Existiendo acciones pendientes ante un órgano de la jurisdicción, se declarará improcedente la denuncia.
- 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, lo que sólo procede en caso de separación ilegal de trabajador aforado. 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 improcedente, sin perjuicio de la fiscalización administrativa a que de lugar un eventual requerimiento del tribunal que conozca de los hechos.

En el caso que se trate de vulneración de la garantía de indemnidad, y la represalia consista 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 fiscalización, la que deberá consignarse en el sistema informático incluida la fecha de los hechos que constituyen la vulneración. Esta información será fundamental para que el sistema informático construya una propuesta de **Cronograma de Trabajo**.

Calificados los antecedentes de la denuncia, se informará al denunciante mediante oficio, dejando copia en el expediente, del resultado del examen de admisibilidad, informando 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.
- 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 la denuncia.
- los plazos para su ejercicio. Para este efecto se debe validar la fecha de vulneración del derecho fundamental. Si esta 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 fiscalización de los hechos denunciados, el denunciante desistiere de su denuncia administrativa, se deberá dar de baja de la plataforma informática y archivar los antecedentes.

### **3.2.- Investigación de la Fiscalía Laboral.**

Las Fiscalías constituyen una unidad especializada, integrada por abogados/as y fiscalizadores cuya función es investigar y denunciar atentados contra derechos fundamentales y prácticas antisindicales.

La Fiscalía constituye fundamentalmente un método de trabajo para la investigación de vulneración a los derechos fundamentales de uno o más trabajadores/as donde participan el abogado/a responsable de dirigir la investigación, formular y tramitar la denuncia ante el tribunal competente, el fiscalizador/a de terreno quien debe efectuar la investigación. Nada obsta a que el abogado/a, si se estima necesario para el mejor logro de los objetivos, acompañe a terreno al fiscalizador/a asignado.

El responsable de conducir la labor de la fiscalía hasta la conclusión de la denuncia es el abogado/a que la integre.

Cuando el volumen de trabajo y las condiciones geográficas lo permitan, se constituirá una fiscalía permanente, con uno o más abogados/as y fiscalizadores dedicados exclusivamente al tratamiento de estas materias. Esta fiscalía estará bajo la responsabilidad del abogado que se designe por el Director o Directora Regional.

La determinación de la constitución de una fiscalía permanente será responsabilidad del Director/a Regional.

## **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/a de la unidad de fiscalización. En caso que la Inspección no cuente con abogado, este será designado por el Coordinador/a Jurídico.

En aquellas regiones donde exista una Unidad de Fiscalía Regional de Derechos Fundamentales estas destinaciones las hará el Jefe/a de dicha Unidad.

La denuncia por la cual se constituye la Fiscalía será considerada como carga de trabajo para el Fiscalizador y para el Abogado/a, incorporándosele a la asignación mensual a la que accede el Fiscalizador en el sistema informático.

Para el desarrollo de su función, la Fiscalía, deberá tener siempre presente los plazos con que cuentan, situación que se encuentra establecida dentro del Cronograma de Trabajo, correspondiente a la denuncia administrativa.

## **Planificación de la investigación.**

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 fiscalización, realizada en el marco de este procedimiento, se ajustará a los criterios que según la circular Nº 88 citada, ilustran las fiscalizaciones extraordinarias, con las complementaciones y particularidades que se señalan a continuación. Esta fiscalización tiene por finalidad que la constatación de los hechos y de sus circunstancias entreguen información relevante que permita apoyar, orientar o sustentar el ejercicio de una denuncia judicial por vulneración de los derechos fundamentales.

Esta fiscalización se considerará de urgencia para los efectos de su asignación, anticipándose a la asignación mensual.

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:

- Objeto de la fiscalización.
- 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 quienes serán entrevistados y la "pauta" con la que se realizarán.
- La revisión documental necesaria.
- Los lugares de trabajo y entornos a inspeccionar.
- Estadísticas necesarias.
- Otras diligencias a realizar.
- Tiempo disponible para la investigación y calendarizar.
- instrumentos requeridos para realizar las diversas actuaciones.
- Cumplirlas oportunamente, teniendo siempre a la vista el Cronograma de Trabajo existente en la plataforma informática
- Dejar constancia de las razones que motivaron su dilación o postergación,
- Determinación estimativa del Día y Hora de la Visita,
- Preparación de Información,

Con el objeto de poder realizar el juicio de ponderación de la conducta investigada, así como evaluar la decisión posterior de denunciar judicialmente, **es necesario que la fiscalización dé 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.**

### LA PAUTA DE INVESTIGACION

La pauta de investigación será ofrecida por el sistema informático y tiene por objeto establecer y organizar las actuaciones y actividades a realizar para guiar el curso de la fiscalización.

Contendrá:

- Antecedentes de la denuncia, entre otros: identificación del denunciante y denunciado, representante legal, rut, domicilio, código de actividad económica, materia denunciadas, etc.
- Otros antecedentes e información del denunciado, que se pueda obtener del Sistema Informático, del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, del Sistema de Archivo por Empleador, y otras fuentes que permitan formarse una idea previa, lo más acabada posible, de la realidad y la conducta laboral del empleador a fiscalizar.
- Organizaciones Sindicales existentes en la empresa.
- Antecedentes aportados por el denunciante.

### VISITA INSPECTIVA.

Una vez diseñada la pauta de investigación y definido el universo a investigar, se preparará la visita inspectiva, que será una o cuantas sean necesarias, conjuntamente por los integrantes de la Fiscalía. 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, previo cuestionario de preguntas a realizar
- Revisión documental
- Inspección del lugar de trabajo y su entorno.
- Otras.

#### 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:

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.

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 efectos 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 antecedentes que importan a la denuncia para entrevistar con la mayor acuciosidad al empleador denunciado. De esta entrevista deberá quedar testimonio escrito suscrito 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 este 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 este proceso de investigación.

#### Investigación Perceptiva.

Sin perjuicio de la vigencia de las instrucciones generales aplicables a los procesos de fiscalización, la fiscalización podrá concentrarse en aquellos lugares, secciones o establecimientos de la empresa donde consten los antecedentes útiles y pertinentes a la investigación.

#### **Constatación de otras vulneraciones no denunciadas.**

En el caso que durante la fiscalización se constaten antecedentes de vulneración de otros derechos fundamentales que afecten a personas distintas del denunciante, que no han sido denunciados, el fiscalizador/a deberá formular una nueva denuncia de oficio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 inciso 5º del Código del Trabajo.

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

#### **Vulneraciones que constituyan a la vez infracción a 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, 346, 381, etc., el fiscalizador se abstendrá de aplicar multa, y sólo se formulará la denuncia, solicitando al Tribunal que aplique las sanciones pertinentes.

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

### **3.3.- Informe de Fiscalización.**

#### **3.3.1. Elaboración del informe de fiscalización.**

##### **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 y evaluar la eficacia de las diligencias realizadas.

Concluida la fiscalización el fiscalizador/a 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 fiscalización; los hechos denunciados y verificados en los que se apoya; los indicios deducidos de la fiscalización, su carácter de suficientes, así como los métodos y técnicas de fiscalización utilizados.

El informe debe ser lógico, concordante, fundado, exhaustivo y presentar ordenadamente los resultados del trabajo de fiscalización.

Deberá ajustarse en su estructura a los siguientes contenidos mínimos:

- 1) Identificar con toda claridad el contenido de la denuncia formulada, indicando las garantías que se considera vulneradas por el denunciante y los hechos por él descritos.
- 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 fiscalización.
- 4) Describir pormenorizadamente los hechos, que normalmente serán indicios, que se constatan y la forma por medio de la cual se constatan, precisando la fecha en que se realiza la investigación.
- 5) Indicar que hechos contenidos en la denuncia no fueron posible constatar, precisando si fue por falta de medios para su acreditación o simplemente porque se verificó su no ocurrencia.
- 6) Señalar los descargos dados por el empleador, los que deberán constar en un acta suscrita por el mismo, o en su defecto indicando que se negó a firmar o que se negó a entrevistarse con el fiscalizador. En este caso dejarlo citado formalmente para día y hora determinado a la oficina, lo que debe constar en acta de notificación. La inasistencia no será sancionada con multa y sólo deberá constar en acta que se levante al efecto.
- 7) Conclusión final que da cuenta en forma sintética sobre la acreditación o no de los hechos denunciados.
- 8) Considerar todo otro elemento probatorio de los hechos denunciados.

#### **3.3.2. Conclusiones Jurídicas.**

Una vez concluido el informe de fiscalización, el abogado/a a cargo de la fiscalía, quien ponderará el resultado de la fiscalización, elaborará una minuta debidamente fundamentada, en que indicará:

- 1) No hay indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.
- 2) Sí hay indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

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

### 3.4.- Visación Coordinador Jurídico.

Concluida la investigación, sea iniciada de oficio, a petición de parte, o por orden del tribunal, el Informe de Fiscalización y la minuta de conclusiones jurídicas serán visados por el Coordinador/a Jurídico o el abogado/a Jefe de la Unidad de Fiscalía Regional de Derechos Fundamentales 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, utilizando para esto el Cronograma de Trabajo de la denuncia.

El rechazo del Informe de Fiscalización implicará que la denuncia asignada al Fiscalizador se encuentra pendiente. Deberá decretar expresamente las diligencias a realizar, reenviando los antecedentes a la fiscalía.

- **B.- Aprobar las conclusiones de la fiscalía a través del sistema.**

a) Si la investigación concluye que los hechos no constituyen vulneración de derechos fundamentales, le corresponderá al Abogado/a responsable de la Fiscalía, a través del sistema, efectuar el trámite correspondiente para informar al denunciante del resultado de su denuncia, debiendo registrar su acción, concluyendo con ello la actuación de la Fiscalía y confeccionando el correspondiente oficio en el cual se debe señalar el resultado de su denuncia al solicitante, entregándolo personalmente o remitiéndolo por carta certificada al domicilio que haya consignado al momento de realizarla.

b) 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.

\* En el caso que la fiscalización se origine por requerimiento de un Tribunal, se deberá dar por finalizada la gestión del Servicio, una vez aprobado ambos antecedentes; de Fiscalización y de Conclusiones Jurídicas, remitiéndolos vía oficio al tribunal, previa visación del Coordinador Jurídico. En este caso no es procedente la gestión de mediación.

\* Si la fiscalización se ha originado por denuncia o de oficio y en el caso 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.

### 3.5.- Mediación.

El artículo 486 del Código del Trabajo, reformado por la Ley 20.087, 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 en la Ley 20.087, aquella debe efectuarse en forma previa a la denuncia judicial.

Así, la Ley 20.087 al incorporar 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 las partes la posibilidad de buscar en forma conjunta y colaborativa las modalidades de reparación de la vulneración constatada.

### **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, en el 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 lo señalado en la norma mencionada, 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 de la ley en estudio, que a propósito de los requisitos de la sentencia, impone al tribunal la obligación, que en la parte resolutive de aquélla, “el juez deberá 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.

### **Otros criterios para medidas reparatorias**

Además de los límites de 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:

- La existencia o concurrencia de las voluntades del empleador y del trabajador/a, 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 importen obligaciones de dar, hacer o no hacer, y 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 contenidos en los dictámenes de la Dirección del Trabajo, en relación con las infracciones que en cada uno de ellos se analizan.

- Las medidas específicas consistentes en obligaciones de dar, hacer o no hacer, con indicación precisa de los plazos para su cumplimiento, forma en que serán ejecutadas y responsables de su implementación.
- La autorización, en ausencia o en forma complementaria de otro medio reparatorio o por no ser posible retrotraer la situación al estado anterior, de una indemnización económica equivalente a los gastos en que ha incurrido el o los trabajadores/as con ocasión de la vulneración.

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.

POSIBLES MEDIDAS REPARATORIAS (sólo a modo ejemplar):

- Excusas públicas del empleador.
- Reconocimiento expreso de haber vulnerado una o más garantías.
- Publicación en un medio de comunicación.
- Publicación en el sitio web de la empresa.
- Modificación del reglamento interno garantizando el respeto de las garantías.
- Realización de una capacitación a todos los ejecutivos de la empresa sobre el respeto a los derechos fundamentales de la empresa, impartido por una entidad responsable.
- Financiar la publicación de un manual sobre la misma materia.
- Instalar letreros en la empresa destacando el respeto a las garantías.

Es importante oír al trabajador/a cuyo derecho reclama para conocer sus propias expectativas reparatorias.

#### **Del Ingreso y la Asignación del Mediador.**

El abogado/a responsable de la fiscalía, deberá fijar día y hora para la audiencia de mediación, procediendo a requerir la notificación de la citación. Requerirá además al Coordinador de Relaciones Laborales la designación de un mediador al efecto.

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

El informe y la minuta visados por el Coordinador Jurídico o por el Jefe de la Unidad Regional de Derechos Fundamentales donde existiere, serán obtenidos a través del sistema por el Mediador.

#### **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/a de Inspección de la jurisdicción en que fue ingresada la denuncia administrativa.

La citación contendrá el lugar, día y hora de la reunión de mediación, la que se hará bajo el apercibimiento legal que corresponde. Incluirá, asimismo, la Notificación de los Resultados de las Conclusiones Jurídicas contenidas en la minuta del abogado/a.

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

**La notificación deberá cumplir con todas la 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.**

#### Inasistencia de las partes.

La no comparecencia injustificada podrá dar lugar a la aplicación de las multas pertinentes al empleador, las que en su caso, serán cursadas por la Inspección respectiva.

La inasistencia de ambas partes, a la audiencia, será causa suficiente para dar por concluida la mediación, prosiguiendo la tramitación de la denuncia administrativa.

### **Del Proceso de Mediación**

#### Consideraciones previas

Será obligación del mediador leer detenidamente el informe de fiscalización, y las conclusiones jurídicas que dan cuenta de la vulneración de derechos fundamentales, de que se trata en el caso específico.

#### Reunión con el abogado/a

El mediador/a deberá reunirse con el abogado/a responsable del caso, con el objeto obtener la orientación sobre la naturaleza de la vulneración, posibles alternativas de acuerdo y las restricciones para un posible acuerdo. 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/as u organización sindical y empleador, la participación de abogados/as y asesores, que aquéllas consideren necesario.

De igual manera, tratándose de trabajadores/as, 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 todo caso deberá asistir a la última audiencia, 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.**

#### 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 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 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.

#### Proceso

El proceso se iniciará con reuniones separadas con cada una de las partes, en las que se les informará acerca de:

- la constatación de la vulneración de derechos fundamentales de que da cuenta el informe de fiscalización y las conclusiones jurídicas respectivas, teniendo presente que tal circunstancia ya le fue informada a ambas partes.
- los efectos jurídicos que produce el acuerdo o el no acuerdo, en relación con la reparación de la vulneración de que se trata.
- los objetivos de la mediación como un medio alternativo de resolución 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 que conduzca al reconocimiento de los hechos que configuran la vulneración, de los efectos que ellos han provocado en los derechos fundamentales de los trabajadores, y 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 hacen inviable la construcción de un acuerdo que no mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.**

Será obligación del mediador/a registrar en el Sirela, al término de cada una de las reuniones de mediación, los resultados de la misma y las nuevas citaciones que se originen.

#### 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.
4. Referencia a las reuniones conjuntas y separadas realizadas.
- 5.- Acuerdos y medidas reparatorias.
- 6.- Forma, plazo y responsable del cumplimiento del acuerdo.
- 7.- Efectos del incumplimiento.
- 8.- Señalar expresamente su mérito ejecutivo.

### 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/a responsable de la fiscalía, 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.

### Tramites 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, documento que será enviado a más tardar al día siguiente hábil de terminada la actuación al abogado responsable de la fiscalía.

### **Efectos del incumplimiento de los acuerdos.**

Transcurrido el plazo sin que se haya dado cumplimiento a lo acordado, el denunciante podrá perseguir el cumplimiento del mismo, por vía ordinaria o ejecutiva.

Constatado el incumplimiento del acuerdo, y si no ha vencido el plazo, se procederá a denunciar judicialmente en el procedimiento de tutela laboral.

### **Registro de Resultado del Procedimiento Administrativo.**

Recepcionada el Acta Final de Mediación por el Abogado/a, integrante de la Fiscalía, vía sistema y vía documentación física, deberá considerar los plazos existentes en el Cronograma de Trabajo y proceder al análisis correspondiente de la documentación existente, verificando si existió o no acuerdo en el Proceso de Mediación.

- 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.
- Si el resultado del Proceso de Mediación fue sin acuerdo, deberá registrarse en el sistema dicha situación, confeccionando la respectiva denuncia judicial ingresándola en el tribunal correspondiente.

### **3.6 Procedimiento Administrativo Especial de Mediación.**

En caso que el objeto de la investigación sean 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 seguirán en esta etapa del procedimiento ciertas reglas especiales de acuerdo a lo que a continuación se señala:

- La gestión de mediación será realizada sólo por el **abogado** responsable de la Fiscalía, o quien éste designe, y será el encargado de citar a las partes a una única audiencia.
- Por las particularidades señaladas en el párrafo primero, la mediación sólo puede tener por finalidad un acuerdo consistente en que el empleador se comprometa a dar estricto cumplimiento a lo que señala la ley, al tenor de la infracción constatada.
- De acuerdo a lo establecido en el código del trabajo, se aplica este procedimiento a las siguientes infracciones susceptibles de ser investigadas de acuerdo a lo establecido en esta Circular:

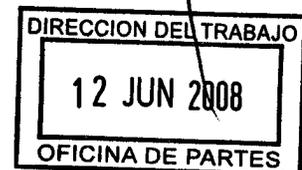
- No pago del 75% de la cuota sindical;
  - No pago de la cuota sindical;
  - Ejercer las facultades del artículo 12 respecto de un dirigente sindical o delegado sindical de acuerdo al 243 del Código del Trabajo;
  - No pago integro de las remuneraciones de un dirigente sindical (permisos sindicales);
  - No otorgar el Trabajo Convenido a un Dirigente Sindical;
  - Separación ilegal de trabajador con fuero sindical y;
  - Denuncias por reemplazo y reintegro ilegal de trabajadores en huelga:
- En estos casos, el fiscalizador, una vez finalizada su actuación de investigación en terreno, citará personalmente al empleador para el día y hora que le haya señalado el abogado/a.

#### 4.- DENUNCIA JUDICIAL.

Con el mérito de la visación del Coordinador Jurídico y luego de concluida la etapa de la mediación sin que se haya alcanzado un acuerdo, el abogado designado deberá denunciar los hechos a la judicatura, según lo dispone el art. 486 del Código del Trabajo.



**PATRICIA SILVA MELENDEZ**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**



*[Handwritten signature]*  
**RPL/CMV/JCS**  
**DISTRIBUCION.**

- Directora
- Subdirector
- Dpto. Jurídico.
- Dpto. Inspección
- Dpto. RR LL
- DR III y XII
- Partes