

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

38

CIRCULAR N° _____ /

ANT.: 1) Orden de Servicio N° 01 de fecha 18.03.22, que Dicta instrucciones y deroga Orden de Servicio N°6 de 30.09.2021, en materia de notificaciones, citaciones y comunicaciones según lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo.
2) Protocolo de acción preventiva del Coronavirus COVID-19.
3) Circular N°87 de fecha 02.12.2021 de Departamento de Relaciones Laborales.
4) Circular N°76 de fecha 26.10.2021 de Departamento de Relaciones Laborales.

MAT.: Imparte instrucciones para ingreso de reclamos y atención de Reclamos Administrativos. Déjese sin efecto Circular N°76 de fecha 26.10.2021 y N°87 de fecha 02.12.2021, del Departamento de Relaciones Laborales.

SANTIAGO, 17 JUN 2022

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES.

A : DIRECTORES/AS REGIONALES DEL TRABAJO.
COORDINADORES/AS DE RELACIONES LABORALES U OPERATIVOS.
JEFES/AS DE CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN.
INSPECTORES/AS PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO.

Atendida las necesidades de buen servicio para el tratamiento de Reclamos de Conciliación se ha estimado procedente modificar las instrucciones referentes a la línea, en los términos que a continuación se señalan:

1. INGRESO DEL RECLAMO

Los Reclamos Administrativos pueden ser ingresados por las siguientes vías:

1. Formulario Especial de Reclamo Administrativo (modalidad web).
2. Atención Presencial en Unidades de Atención de Usuarios para ingreso del Reclamo en el DT Plus¹.

1.1 Formulario Especial de Reclamo Administrativo vía Web.

Este formulario se encuentra en el sitio web² institucional. Para este efecto, el usuario requiere contar con Clave Única, encontrándose el procedimiento a seguir en el Manual de usuario existente.

Ingresado el formulario en el sitio web, el procedimiento a seguir será el siguiente:

¹ Se deberá remitir a las instrucciones dictadas por la línea de Atención de Usuarios para esta etapa del proceso.

² <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-119164.html>

a) De manera interna el sistema generará un reporte diario que será enviado por correo electrónico al Coordinador de Relaciones Laborales u Operativo, y a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos (USAC) del Departamento de Relaciones Laborales.

b) El/la Coordinador/a de Relaciones Laborales u Operativo o aquel funcionario/a designado/a por la Dirección Regional con experiencia en el ingreso de reclamos, examinará la admisibilidad de cada solicitud. En caso de que detecte que se ha ingresado como solicitud de Reclamo un requerimiento que corresponde a otro ámbito, como fiscalización, mediación u otro servicio, deberá derivarlo internamente dejando constancia en la planilla de esa derivación.

c) Los reclamos admisibles serán registrados en el sistema informático DT Plus por el Coordinador de Relaciones Laborales u Operativo o aquel funcionario/a designado/a por la Dirección Regional con experiencia en el ingreso de reclamos, dentro de la jornada en que se recibe el reporte diario o a más tardar el día hábil siguiente.

d) Dentro de los criterios de admisibilidad, se debe tener en cuenta que para el desarrollo del procedimiento de Conciliación sólo es posible el registro de reclamos individuales.

e) Para el registro de los reclamos, el funcionario deberá revisar si el trabajador ya registra otro reclamo en contra del mismo empleador por igual periodo, información que se obtiene del sistema de reportería que se envía diariamente, y cuyo dato consta en la columna "Observaciones"; en estos casos, no se deberá ingresar el nuevo reclamo debiendo informarle al trabajador el folio con el que se encuentra ingresado.

f) La jurisdicción en la que deberá registrarse el reclamo para su atención, deberá realizarse al **domicilio de la Faena**; no obstante, en la eventualidad que se registre el reclamo con el domicilio del trabajador, deberá tratarse el reclamo en la jurisdicción que quedó registrada. Para estos efectos, se deberá priorizar el domicilio de la faena o el del trabajador, no así el de la Casa Matriz, salvo que no fuese posible realizar el ingreso en otro domicilio. Lo anterior con la finalidad de optimizar el tiempo y la oportunidad de atención y así resguardar el tiempo que dispone el trabajador para interponer la eventual Demanda ante los Tribunales Laborales.

Una vez registrado el reclamo por parte del funcionario a cargo de esta etapa del proceso, se deberá notificar al reclamante y reclamado del registro del proceso mediante la casilla de correo registrada en el portal MiDT, enviando la "Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo" y "Notificación de Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo, Citación a comparendo de Conciliación y Requerimiento de Documentación", respectivamente que entrega el Sistema DT Plus. El/la Directora/a Regional del Trabajo, deberá informar a la USAC el nombre o nombres de las personas asignadas a fin de incluirlas en el envío del reporte diario señalado en la letra a).

2. PLAZOS MÍNIMOS PARA FIJAR LA PRIMERA AUDIENCIA

La oficina de origen fijará la audiencia dentro de la fecha más próxima al ingreso del reclamo conforme la disponibilidad de agenda de la oficina resolutora, debiendo dejar un tiempo razonable para que se realice la citación pertinente, teniendo presente lo que se indica a continuación.

De conformidad a lo que indica la Orden de Servicio N° 1 de fecha 18.03.2022, la regla general es la comunicación mediante correo electrónico especialmente registrado por el usuario para notificaciones, citaciones y comunicaciones legales. Si esa casilla de correo electrónico no existe, el Servicio podrá citar:

- a) Personalmente o por carta certificada, o
- b) De una forma diversa, en cuanto así lo haya solicitado previamente el usuario al Servicio de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso 1º del artículo 516 del Código del Trabajo.

Lo anterior incide en el momento desde el cual se entiende practicada la citación al usuario:

a) Por correo electrónico: al **tercer día hábil** siguiente contado desde la fecha de emisión del correo.

b) Por carta certificada: al **sexto día hábil** contado desde la fecha de recepción en la oficina de correos respectiva.

Por consiguiente, a efectos de fijar la fecha de la eventual audiencia de conciliación se deberá considerar el medio utilizado para realizar la citación a ella.

Al respecto, tratándose de un plazo de días estos de contabilizarán de lunes a viernes conforme lo establecido en el artículo 25 de la Ley N°19.880. En este sentido, si la audiencia se encuentra agendada para un día lunes, la notificación efectiva del reclamo deberá practicarse a más tardar el día martes anterior, ampliando ese lapso en caso que exista un día feriado intermedio.

Cabe señalar que, de acuerdo a lo dispuesto en la instrucción en comento, es obligatorio para todos los usuarios registrar un correo electrónico en el portal de la Dirección del Trabajo, para efectos de practicar notificaciones, citaciones y comunicaciones legales.

3. ASIGNACIÓN DEL RECLAMO

Registrado el reclamo en el sistema, se asignará al módulo que tenga la primera fecha de audiencia que disponga la Oficina resolutora del reclamo, teniendo presente lo señalado en el punto 2 precedente.

El reclamo quedará asignado en la carga de trabajo de los/as Conciliadores/as una vez que quede asociado al módulo que lo tramitará.

A su vez, se podrá disponer la habilitación de un módulo que se dedique a la tramitación de reclamos que sólo comprendan un concepto reclamado o se trate de la reclamación de reserva de derechos, para tales casos la audiencia tendrá una duración entre 30 a 40 minutos.

Para efectos de optimizar la gestión de los reclamos, el Jefe de la Unidad u Oficina podrá disponer de un módulo especial, administrado sólo por él/ella, a objeto de agrupar los reclamos que se encuentren registrados en contra de un mismo empleador, en un mismo módulo con audiencia futura, de tal manera que en una jornada puedan ser atendidos dichos reclamos. Para llevar a cabo esta medida, deberá disponerse de una nueva notificación a las partes encaso de que se haya practicado, la atención de este módulo deberá gestionarse mediante distribución de turnos entre los Conciliadores/s o Funcionarios de Apoyo destinados a la labor conciliatoria.

4. NOTIFICACION Y CITACIÓN A LAS PARTES

Disposiciones comunes a todo tipo de notificación y citación.

Toda notificación y citación, sea por correo electrónico, personal o por carta certificada, deberá indicar las modalidades en que podrá ser atendido el tratamiento del reclamo, es decir, presencialmente o de manera remota, según corresponda, señalando de igual forma la fecha, hora y lugar de la audiencia.

Se señalará además que la comparecencia o respuesta del reclamo deberá realizarse de manera personal o por medio de mandatario.

Serán los funcionarios Administrativos o funcionarios de la línea operativa que defina la Dirección Regional quienes, estarán a cargo de efectuar las notificaciones de los reclamos, para esta labor **se deberá excluir a los funcionarios Conciliadores** o aquellos que se encuentren prestando funciones en calidad de Conciliador/a de Apoyo.

Para la gestión de esta labor, la Dirección Regional deberá informar a la Jefatura de la Unidad de Conciliación u Oficina respectiva, los funcionarios que se dispondrán para efectuar las labores de notificación, a efectos de que la Jefatura respectiva entregue a diario

la carga de trabajo, consistente en los reclamos que deberán notificar a Empleadores y Trabajadores, cuando corresponda.

El/la funcionario/a que se designe para realizar la notificación y citación, deberá tener presente que aquella debe efectuarse con un mínimo de 2 días hábiles previos a la fecha de la audiencia.

Respecto de los reclamos ingresados directamente por el/la ex trabajador/a a través del sitio web de la DT (plataforma antigua Código Oficina de Origen 2000), el/la Jefe/a de Oficina o Jefe/Encargado de la Unidad de Conciliación, deberá revisar diariamente en el sistema informático "DT Plus" la opción "Reclamos Traslados", ubicada en pestaña "Reclamos", columna "Administración", con el fin de tramitar oportunamente esas citaciones como se indica en los párrafos anteriores. Asimismo podrá efectuar la búsqueda de los reclamos en la misma pestaña seleccionando la opción "Buscar Reclamos", digitando el código de la oficina y el año, seleccionando el estado "Sin Citación", se desplegará la nómina de reclamos que se encuentran pendientes de agendamiento.

4.1. Contenido de la notificación y citación.

Toda notificación y citación debe contener:

- a. Datos de contacto del Conciliador/a a cargo del proceso (correo electrónico).
- b. Número del reclamo, conceptos y períodos reclamados.
- c. Los datos del ex empleador.
- d. Información de la modalidad de atención (presencial, remota o mixta).
- e. Fecha y hora de Audiencia.
- f. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo (Documento que se envía sólo a la **reclamante**).
- g. Notificación de Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo, Citación a comparendo de Conciliación y Requerimiento de Documentación (Documento que se envía sólo a la **reclamada**).
- h. Declaración Jurada Ley 21.389 (Documento que se envía sólo a la **reclamada**).

En caso de notificaciones y citaciones para audiencias remotas o por procedimiento por correo, a la parte reclamada se deberá indicar el plazo en que deberá enviar la documentación de manera previa, requerimiento que deberá practicarse bajo apercibimiento legal.

Junto con lo anterior, al reclamante y reclamado debe adjuntarse la "Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo" y "Notificación de Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo, Citación a comparendo de Conciliación y Requerimiento de Documentación", respectivamente, documento que se obtiene del Sistema DT Plus.

Los formatos de notificaciones y citaciones se encuentran anexos a la presente instrucción.

4.2. Notificación y Citación vía correo electrónico.

De acuerdo con la Orden de Servicio N°1 del 18.03.2022, se deberá utilizar la casilla de correo electrónico asignada a cada oficina para tales efectos. El o los/la funcionario/a (s) designado/a (s) para realizar las notificaciones y citaciones a audiencia de conciliación, deberán realizar a más tardar al día hábil siguiente de haberles asignado la carga de trabajo, las siguientes acciones:

- a) Verificar a través del sistema de reportería "**JSReport**", si las partes cuentan con casilla de correo electrónico registrada en el portal MiDT.

- b) Si el correo electrónico se encuentra registrado en dicha plataforma, se les deberá citar a través del que conste en el registro.³
- c) En caso que una o ninguna de las partes, tenga registrado correo electrónico en Mi DT, se deberá verificar si está exceptuado de ser citado por medios electrónicos. De ser ese el caso se citará por la vía que indique la resolución.
- d) De verificar que el usuario no cuenta con correo electrónico registrado en MiDT, ni cuenta con otro medio en resolución dictada al efecto, la acción que corresponda se realizará de manera personal o por carta certificada, según los medios que dispongan.⁴
- e) Podrá excepcionalmente enviarse la notificación del reclamo al correo electrónico no registrado, conforme lo instruido en el ítem 4.3.3

4.3. Procedimiento de notificación y citación de manera personal o por carta certificada.

Verificado que el usuario no registra correo electrónico en Mi DT ni cuenta con Resolución que indique otro medio de notificación y citación, el funcionario/a a cargo de esta labor deberá solicitar a quien haya designado la Dirección Regional que notifique y cite de manera personal o por carta certificada, lo cual se hará de acuerdo a los medios de que disponga la oficina.

Para la notificación personal o por carta certificada, el/la Jefe de Unidad u Oficina deberá hacer entrega del acta de notificación con los datos del reclamado y citación además del reclamo, luego de que se haya descartado la posibilidad de notificar por correo electrónico registrado a la reclamada.

El Jefe/Encargado de la Unidad de Conciliación deberá velar porque las notificaciones y citaciones deban efectuarse a más tardar al día hábil siguiente de la recepción de dichos documentos.

4.3.1. Notificación y citación de manera personal.

- 1) Al efectuar la notificación y citación, el/la funcionario/a que se designe deberá:
 - a. Identificarse con la credencial del Servicio ante el/la reclamado/a.
 - b. Verificar que el domicilio indicado en el Reclamo se encuentre correcto; en el caso que no corresponda o tenga algún error, deberá indicar en la citación el domicilio verificado y corregido, en su calidad de ministro de fe.
 - c. Verificar los demás datos contenidos en el Reclamo, como los del representante legal, los que deberán consignarse con letra clara y legible, en caso de disponer de ellos al momento de practicar la notificación y citación.
 - d. Asimismo, si detecta algún error en el nombre o domicilio, además de estampar los datos correctos en el Acta de Notificación y Citación, debe dejar constancia de ellos en el campo observaciones de este documento.
 - e. Confeccionar el Acta de Notificación y Citación, señalando lugar, fecha y hora, suscribiéndola en conjunto con la persona que recibe los documentos.

De preferencia, deberá dejar el original del Acta y el Reclamo con el propio reclamado; de no encontrarse éste, se dejará con persona adulta (18 años o más) del mismo domicilio, dejando constancia de su identificación habiendo tenido especial cuidado que el lugar en que entregue los referidos documentos, sea el domicilio del reclamado/a.

³ Modelo de citación al trabajador y al empleador vía correo electrónico, de acuerdo a lo establecido en el artículo 508 del Código del Trabajo, adjuntas en anexo.

⁴ Ver instrucciones en punto 4.3 y siguientes de esta circular.

En el evento que el/la reclamado/a o la persona adulta del domicilio se negare a recibir el Acta de notificación y citación, teniendo certeza que efectivamente es el domicilio del reclamado/a, deberá entregarla en ese lugar, dejando constancia de la situación en el acta.

De igual forma, si la persona que recibe el Acta se niega a identificarse, deberá entregarla, dejando constancia de ello en la misma acta.

- 2) Devolución de notificaciones y citaciones tramitadas: Una vez realizada la notificación/ citación, el/la funcionario/a que se designó deberá devolverla e informar al Jefe/a de Oficina o Jefe/Encargado de Unidad de Conciliación, de todas las observaciones y situaciones que se presentaron durante el proceso de citación, mediante registro por escrito, bajo firma de recepción.

4.3.2. Procedimiento de notificación y citación por carta certificada.

El Jefe/Encargado de la Unidad de Conciliación o a quien se haya designada/o para ello por la jefatura de Oficina, deberá confeccionar un listado con las notificaciones y citaciones que serán despachadas por correo certificado.

Del listado entregado se hará devolución indicando la fecha de depósito en correos al Jefe/a de Oficina o Jefe/Encargado de Unidad de Conciliación.

4.3.3. Notificación tácita.

Si el/la ex empleador/a y/o el/la ex trabajador/a no cuentan con el registro de correo en la plataforma MiDT, pero esos correos figuran en la “Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo” en el campo respectivo o en “observaciones”, el/la funcionario/a a cargo de practicar las notificaciones podrá desde su casilla personal institucional citar a las partes utilizando esa información.⁵

Sin perjuicio de notificar además, de manera personal o por carta certificada, en cuyo caso deberá preocuparse de consignar la misma fecha y hora de audiencia en todas esas.

En el correo electrónico que se envíe a las partes, al final del correo deberá constar lo siguiente: “**Esta citación se entenderá practicada tácitamente en caso de responder y no hacer la correspondiente alegación, de conformidad al artículo 47 de la Ley 19.880**”.

En el caso en que las partes respondan al correo electrónico, sin haber reclamado previamente la nulidad o falta de citación, se entenderán tácitamente notificados, de conformidad al artículo 47 de la Ley 19.880.

5. TIPOS DE ATENCIÓN

5.1 Consideraciones generales.

La modalidad en la atención de la audiencia de conciliación podrá ser realizada en forma presencial o en forma remota (vía Microsoft Teams), ajustándose para estos efectos al Protocolo Paso a Paso de la Dirección del Trabajo, y las medidas de protección y autocuidado que en aquél se establecen.

En toda audiencia donde se haya verificado que el **reclamado** no ha hecho el registro del correo electrónico en MiDT, **se le requerirá bajo apercibimiento de multa que lo registre**, o en caso que lo estimase el usuario, solicite en la Inspección ser exceptuado de ser notificado por medios electrónicos. Para esos efectos se dará un plazo de dos días hábiles contados de la celebración de la audiencia. Al vencimiento de ese plazo, el/la Conciliador/a a cargo del proceso verificará si el correo ha sido registrado en el sistema o que existe

⁵ Modelo de citación vía otro correo electrónico de conformidad al artículo 47 Ley 19.880 adjunta en anexo.

solicitud de Resolución de excepción. En caso que no ocurra ninguna de las dos cosas procederá a cursar la sanción correspondiente, para estos efectos, el/la Conciliador/a deberá haber egresado el reclamo en la fecha correspondiente a la Audiencia, por lo tanto, la multa se deberá aplicar bajo la modalidad de las actuaciones posteriores, requiriendo por medio del Jefe/Encargado de Unidad de Conciliación o Jefe/a de Oficina a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos, dejar el reclamo en estado Multa pendiente para el registro en el sistema de esa. Esta sanción se aplicará con independencia del acuerdo y pago de finiquito que haya resultado del tratamiento del reclamo.

El proceso se realizará con los titulares reclamante y reclamado, o, en su defecto con quienes los representen preunidos de poder suficiente para ello. En caso de las audiencias sin comparecencia presencial, el/la interesado/a deberá escanear y remitir al correo electrónico del Conciliador/a, señalando el número de folio del reclamo: Poder Simple suscrito por el reclamante, Cédula de Identidad del Reclamante/Reclamado y Cédula de Identidad del representante; el poder deberá tener expresa mención de las facultades de Transigir, Cobrar y Percibir, según corresponda.

A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 21.389, que Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, el/la Conciliador/a en audiencia presencial, remota o mixta, deberá revisar en primer lugar los antecedentes que permitan identificar si el empleador se encuentra en la obligación de retención y pago de alguna Pensión de Alimentos oficializada por el Tribunal. Para lo cual, se deberá revisar la declaración jurada y la propuesta de finiquito a efectos de determinar si existen o no conceptos a pago por indemnización sustitutiva de aviso previo y/o por años de servicio. Sea que estos se paguen al extrabajador(a) alimentante por exigencia legal o voluntariamente⁶.

En el caso que, de la revisión de los antecedentes, no conste el deber de retener los montos correspondientes para el pago de la Pensión de Alimentos, el/la Conciliador(a) deberá dejar constancia de lo que obra en la Declaración Jurada del empleador.

En caso que existe obligación de retención, se revisaran los antecedentes señalados en el número anterior, a fin de verificar que:

- a) Se efectuó el descuento de las indemnizaciones contempladas en la propuesta del finiquito de la retención ordenada por el Tribunal de la indemnización que corresponda.
- b) Que el descuento se encuentra bien calculado conforme a lo que consta en la sentencia.
- c) Que el descuento realizado se depositó en la cuenta bancaria ordenada por el Tribunal competente.

Se deberá dejar en el Acta constancia de lo que consta en los antecedentes tenidos a la vista, esto es:

- a) Monto ordenado para la retención, indicando la fuente documentalde donde se obtiene.
- b) Liquidaciones de remuneraciones de los 3 últimos meses trabajados, indicandosi en ellas consta la retención.

Respecto de la Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo, es obligación de/la empleador/a retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al/a la alimentario/a.

Para el caso de las Indemnizaciones por Años de Servicio, el/la empleador/a está obligado/a a retener la suma equivalente a la pensión alimenticia correspondiente al total de meses que se están pagando en la indemnización de esta índole, a objeto de realizar el pago al alimentario/a.

⁶ Se debe tener presente que el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por la Ley referentes a esta materia, hará a quien corresponda solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

Para verificar que la retención se encuentra bien realizada por el empleador, o para calcular los montos que correspondería retener en caso que el finiquito se acuerde en el marco de la audiencia de conciliación, se deberá estar al monto, porcentaje u otra forma de cálculo establecida en el respectivo Oficio o Resolución del Tribunal competente tenida a la vista.

Se dejará constancia en el acta, además, si consta la retención pertinente en las liquidaciones de sueldo exhibidas, teniendo presente que una eventual controversia al respecto es de competencia del mismo sentenciador.

Si alguna de las partes comunica al Conciliador/a que han suscrito el finiquito antes o durante la fecha de la audiencia, pero en forma posterior a la notificación y citación, aquél procederá de la siguiente forma:

- a) Si el finiquito ha sido suscrito de manera presencial se requerirá el escaneo y envío de dicho documento.
- b) Si se indica que fue suscrito electrónicamente ante este Servicio, verificará directamente el hecho a través la plataforma MIBO.

En cualquiera de los dos casos, verificada la existencia del finiquito, se deberá dar término al reclamo como Conciliado o Conciliado Parcial, según corresponda, en atención a la gestión realizada por el Conciliador.

El/La conciliador/a podrá promover la posibilidad de acuerdo directo entre las partes, siempre en el marco del cumplimiento de la normativa laboral y señalando en todo momento que finalmente el acuerdo es mera voluntad de ellas y, en caso de considerar insuficiente la propuesta, siempre existirá la posibilidad de no continuar con el proceso.

Si las partes no llegan a acuerdo por los conceptos y/o montos reclamados en la audiencia de conciliación, deberá darse término al proceso, salvo que éstas manifiesten su intención de llegar a un pronto acuerdo, en virtud de lo cual se podrá generar **excepcionalmente** una segunda audiencia, la cual deberá ser autorizada por la Jefatura directa.

Esta situación también podrá realizarse en los casos en que la reclamada se excuse o señale tener dificultades para poder exhibir o remitir la información solicitada para la revisión documental, siempre y cuando manifieste la intención de llegar a un acuerdo con el reclamante.

No obstante lo anterior, si el/la ex empleador/a justifique por escrito que no dispone de los antecedentes por un tiempo indeterminado, se deberá concluir el proceso, conforme al tipo de término correspondiente. En el evento que, habiendo respondido y exhibido o enviado parte de la documentación solicitada, y argumentare no poder acceder a la otra parte de ella por un tiempo indeterminado se deberá revisar y concluir el proceso dejando constancia en el Acta de tal hecho, aplicando las multas que correspondieren.

Si el reclamado en la audiencia, presencial, remota o mixta, da respuestas evasivas que no supongan el reclamo de la falta o nulidad de la citación, y con el objeto de dilatar el proceso, se dará término a éste, debiendo señalara en el acta la hora y fecha de las gestiones realizadas, dándose por terminado el reclamo Sin Conciliación, debiéndose aplicar la multa correspondiente a las infracciones que se hayan constatado en la audiencia.

Si, al momento de iniciar la audiencia, el/la reclamado/a no comparece ya sea presencialmente o en la audiencia remota, o no remite antecedente alguno en caso de las audiencias remotas o por correo electrónico; habiendo verificado que fue citado conforme lo dispone la legislación vigente, **se pondrá término al proceso con el tipo de término Desistido sin Constancia de Conciliación, egreso con multa.** Salvo que el reclamante solicite expresamente una nueva audiencia de conciliación.

Si el/la ex empleador/a, habiendo sido citado legalmente, o dándose por citado de manera tácita, comparece y exhibe o envía parcialmente la documentación requerida en el plazo establecido, ésta deberá revisarse y formular las observaciones respectivas, aplicando el tipo de término correspondiente, conforme a los cumplimientos o incumplimientos que se verifiquen de acuerdo los conceptos reclamados.

Si de la revisión documental se detectare infracción y/o el/la reclamado/a no ofrece finiquito, se deberá verificar si aún tiene plazo para ello. Si no es así, de no cumplir con lo requerido en el plazo legal, se sancionará por tal hecho y por aquellos otros incumplimientos detectados. Con la sanción que se cursare por este motivo, se estará a lo dispuesto en el título 8 de la presente instrucción.

Se deberá revisar la documentación presentada por el empleador/a que da respuesta al reclamo y cursar las sanciones correspondientes en relación a las infracciones detectadas, aún no compareciendo el ex trabajador o no ingresando a la audiencia Teams, para estos efectos el tipo de término quedará como Abandonado.

Si en la documentación presentada por el/la ex empleador/a se encuentra la propuesta de Finiquito, se informará, ya sea presencial o remotamente, al reclamante el proyecto ofrecido por el/la reclamado/a para su revisión.

En caso que el reclamante no tenga reparo alguno sobre períodos reconocidos, causal de término de contrato y montos ofrecidos o solicita algún cambio que es aceptado por el reclamado, el proceso terminará **Conciliado o Conciliado Parcial**, según corresponda.

Si se rechaza la propuesta de finiquito y/o no hay acuerdo total respecto a los conceptos reclamados el trámite se dará por terminado **Sin Conciliación**.

El/La Conciliador/a **siempre** deberá revisar que las cotizaciones previsionales se encuentren al día.

5.2 Audiencia Presencial.

Se atenderá conjuntamente al reclamante y al reclamado/a en una misma sala si ésta permite aforo definido en el Protocolo Paso a Paso. Si el aforo de la sala es inferior al dispuesto en dicho documento, se deberá atender de manera mixta, esto es de manera presencial a una de las partes, y a la otra mediante la plataforma Microsoft Teams lo cual se tendrá que tener presente al momento de notificar y citar a las partes.

Ambos usuarios, así como también el/la Conciliador/a, deberán portar su mascarilla en todo momento debiendo, además, llevar cada uno un lápiz pasta azul a la Audiencia de Conciliación presencial, para evitar al máximo el contacto entre las partes y el/la Conciliador/a. En caso de no contar con lápiz pasta azul, quien esté a cargo del proceso facilitará el o los que sean necesarios, desinfectándolo con alcohol gel al momento que le sea devuelto. Además, la sala deberá contar con el debido sistema de separación de contacto directo (paneles acrílicos).

La audiencia de conciliación presencial deberá efectuarse en un tiempo máximo de **60** minutos, tal como se establece en la instrucción antes mencionada.

Tanto si la audiencia es presencial o mixta, se llevará a cabo utilizando el Asistente del Conciliador, dejando expresa mención de la forma en que las partes comparecen, esto es, presencial o en forma remota, individualizando a quien comparece vía plataforma teams.

En caso de una audiencia mixta una vez finalizada la audiencia se le enviará en formato pdf el Acta a la parte que compareció por esa vía.

En ambos casos el expediente deberá constituirse materialmente, conforme las instrucciones dispuestas en el Manual de Procedimiento de Conciliación Individual.

El desarrollo de la audiencia deberá efectuarse mediante el uso del Asistente del Conciliador, para lo cual el funcionario deberá antes de Grabar, extraer el formato del Acta y copiarlo en una hoja Word, donde podrá editar los campos predeterminados que no se ajustan a la presente instrucción.

Para aquellos funcionarios de Apoyo que no dominan el uso del Asistente del Conciliador, deberán utilizar el formato de acta que se dispone en Anexo de la presente instrucción.

5.3. Audiencia vía Plataforma Microsoft Teams.

El tiempo destinado para la celebración de la audiencia no deberá ser superior a **70** minutos. En ningún caso se procederá a la grabación de la audiencia.

El/La Conciliador/a deberá, en todo caso, revisar la documentación previamente enviada por el/la reclamado/a si así correspondiere, teniendo en consideración lo dispuesto a continuación.

El/La Conciliador/a deberá revisar previamente los antecedentes solicitados en la citación. Lo anterior, sin perjuicio de poder efectuar la revisión en presencia de las partes durante la audiencia remota. En el caso de que la reclamada no haya enviado los antecedentes en el plazo establecido por el/la Conciliador/a, tendrá la oportunidad de presentarlos al inicio de la audiencia. Si el/la Reclamado/a ante esta instancia no exhibe total o parcialmente los antecedentes requeridos, o no responde, se procederá a aplicar la sanción correspondiente, quedando informadas las infracciones en el Acta de Audiencia que se levante al efecto, siempre y cuando haya sido citada bajo apercibimiento legal.

El día de la audiencia, el/la Conciliador/a llevará a cabo la actuación siguiendo la estructura fijada en el procedimiento tradicional de Conciliación.

En el caso que una de las partes se encuentre fuera de la jurisdicción de la Oficina a cargo del tratamiento del reclamo, y no dispongan los medios para comunicarse bajo esta modalidad y así lo soliciten, el/la Jefe/a de Oficina Resolutora deberá coordinar con el/la Jefe/a de la Oficina más cercana a la del domicilio que informe el usuario(s), la posibilidad de habilitación de un módulo de atención, para que éste (Reclamante o Reclamado) concorra en la fecha y hora que se le indique, y sea atendido remotamente mediante comunicación por video llamada vía Teams. La Oficina, en este caso, deberá disponer de un módulo de trabajo, que permita la comunicación entre los usuarios y el/la Conciliador/a a cargo del proceso.

Por cada caso tramitado, de manera remota, el/la Conciliador/a deberá abrir una carpeta electrónica identificándola con el número del Reclamo, por ejemplo: 2000/2021/100, a efectos de almacenar de manera transitoria la documentación remitida por el empleador y los correos electrónicos que se intercambien con las partes. Finalizado el procedimiento de conciliación, el/la conciliador/a deberá guardar los documentos del expediente en la carpeta creada al efecto, **la cual deberá estar compartida con su jefatura en plataforma OneDrive**.

El desarrollo de la audiencia podrá efectuarse mediante el uso del Asistente del Conciliador, para lo cual el funcionario deberá antes de Grabar, extraer el formato del Acta y copiarlo en una hoja Word, donde podrá editar los campos predeterminados que no se ajustan a la presente instrucción y consignar que la audiencia fue realizada a través de video llamada de Microsoft Teams.

Para aquellos funcionarios de Apoyo que no dominan el uso del Asistente del Conciliador, deberán utilizar el formato de acta que se dispone en Anexo de la presente instrucción.

6. CIERRE DEL PROCESO

6.1 Audiencias vía plataforma teams o mixta.

El resultado del proceso podrá ser Conciliado, Conciliado Parcial, Sin Conciliación, Desistido con Constancia de Conciliación Previa, Desistido sin Constancia de Conciliación, Abandonado o Infundado, dependiendo de la respuesta de las partes.

En caso de que la audiencia se haya realizado vía Teams con la comparecencia de ambas partes, el/la conciliador/a procederá a leer el acta frente a ellas, requiriéndoles la respuesta de aceptación o rechazo en ese acto y cerrando el Acta solo con su firma en calidad de ministro de fe.

En cualquiera de las modalidades de tratamiento de audiencia de conciliación que impliquen la asistencia remota de una o ambas partes, finalizada aquella, el/la Conciliador/a deberá enviar el Acta de Comparendo de Conciliación en formato PDF.

En cuanto a la aplicación de sanciones, éstas deberán quedar consignadas en las Actas que se levanten, debiendo indicar claramente y especificar los hechos constatados, indicar la norma infringida y la norma sancionatoria generándose la resolución de multa conforme lo dispuesto en los Títulos 7 y 8 de la presente instrucción.

En el Acta de Conciliación que se elabore, deberá quedar consignado como contenidos mínimos:

- a. Individualización de las partes.
- b. Forma de comparecer (presencial, remota o mixta), períodos, conceptos y montos reclamados y acordados.
- c. Resultado de la revisión documental y observaciones para cada documento; en el caso de no revisar algún documento, justificar ello.
- d. Proyecto de finiquito o Finiquito puesto a disposición del ex trabajador/a, el día, hora, lugar; monto, medio de pago y forma de suscripción.
- e. Constancia de que la empleadora se encuentra o no registrada en el portal MiDT.
- f. Declaraciones del reclamado y del reclamante (las consignadas en el correo electrónico de cada una si correspondiere).
- g. Todos aquellos antecedentes que sean relevantes consignar del proceso.

De esta forma, debe quedar establecido de forma clara y precisa para el reclamante las condiciones acordadas y la forma de pago de los haberes reconocidos por el reclamado, dando con ello tanto certeza jurídica al reclamante, como también la posibilidad de ejercer acciones en sede judicial ante el incumplimiento de lo acordado.

El/La Conciliador/a deberá dejar constancia en el Acta de todas las gestiones que realice.

El Acta debe ser firmada por el/la Conciliador/a indicando Nombre, RUT, Cargo, calidad de Ministro de Fe y Oficina a la que pertenece.

En caso de tramitación vía Teams, se deberá remitir el Acta de Comparendo desde el correo electrónico institucional del/la Conciliador/a a las partes.

En esta etapa del proceso, el/la Conciliador/a deberá consultar al ex trabajador/a si desea continuar con las acciones judiciales, para demandar a su ex empleador/a informándole los requisitos indicados en el párrafo siguiente. En ese caso se le informará que puede ser representado por un/a Abogado/a de la Oficina de Defensa Laboral o Corporación de Asistencia Judicial. Informándole, además, la casilla de correo de la ODL/CAJ correspondiente a la Jurisdicción, lo que consta en anexo adjunto, que detalla las Oficinas de esa Institución.

Las Oficinas de Defensa Laboral son unidades especializadas de la Corporaciones de Asistencia Judicial, que proporcionan asistencia jurídica y representación a las trabajadoras y trabajadores cuando están en conflicto con sus empleadores.

Estas Oficinas se encuentran en todas las regiones de Chile, atendiendo a través de dos modalidades: i) Orientación e Información (OI), a la que pueden acceder todos los trabajadores sin distinción alguna; y ii) Patrocinio Judicial, con focalización basada en el ingreso del trabajador: Remuneración mensual menor a 2,36 Ingresos Mínimos Mensuales (\$700.000.- aproximadamente) y Sindicatos con cuota sindical de hasta de \$5.000.- y con menos de 25 asociados. Estos requisitos deben ser informados al Reclamante.

Luego, de no llegar a acuerdo o no constando la respuesta del reclamado, o en el evento de incumplirse el acuerdo al que han llegado, deberá dejar consignado que el reclamante podrá seguir con las acciones judiciales, en cumplimiento con los requisitos establecidos por la ley, dejando consignado lo siguiente:

"Se orienta al reclamante que, en caso de haberse puesto término a su contrato de trabajo por despido del empleador, la ley le otorga un plazo de 60 días hábiles, contados desde la fecha de la terminación de su contrato, para presentar una

demandada ante el Tribunal correspondiente por despido injustificado, indebido o improcedente. Se hace presente que el referido plazo se suspendió por la interposición y tramitación de su reclamo ante la Inspección del Trabajo y que, con ocasión de darse por terminado este trámite administrativo en cuestión, se reanuda el plazo mencionado el cual no puede superar, en caso alguno, a 90 días hábiles contados desde la separación de la empresa.

De no contar con patrocinio de Abogado, podrá tomar contacto con la Oficina de Defensa Laboral de _____ a través del siguiente correo electrónico _____, y/o teléfono _____ ubicada en _____, debiendo considerar que esta Oficina atiende a ex trabajadores cuyo ingreso mensual no supere los 2,36 Ingresos Mínimos Mensuales".

En aquellos casos en que se ha notificado a través de un correo electrónico que no se encuentre registrado en el portal MiDT y la parte no haya reclamado falta o nulidad de la citación:

"Con todo, se tiene por válidamente notificado tácitamente, en los términos del artículo 508 del Código del Trabajo, al (empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con el Servicio) por haber sido contactado y usted por haber respondido sin hacer reclamo de la falta o nulidad de la citación a través de una dirección de correo electrónico ante la Dirección del Trabajo con ocasión del presente procedimiento de Conciliación.

Lo anterior, atendido al artículo 47 de la Ley 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado."

7. MULTAS

En el caso de haberse cursado multa(s), ésta(s), será(n) notificada(s) al Reclamado de acuerdo a las siguientes reglas:

Se verificará si el empleador registra correo electrónico en MiDT, si no consta ese, se verificará si está exceptuado de ser notificado por medios electrónicos, en caso que así sea se notificará por la vía que indique la respectiva Resolución. Si no ha sido exceptuado se deberá notificar de manera personal por funcionario/a del Servicio o por carta certificada.

Las notificaciones deberán practicarse dentro del plazo que dispone el inciso 2º del artículo 45 de la Ley 19.880, que corresponde a los cinco días hábiles siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto administrativo. Lo anterior implica que, para que pueda darse inicio al plazo antes señalado, la resolución de multa debe haber sido revisada y visada por la Jefatura. Esta disposición reemplaza permanentemente lo dispuesto en el Manual de Procedimientos de Conciliación Individual, referente a esta materia.

El incumplimiento de la notificación dentro del referido plazo no afectará la validez de ésta, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente a los/as funcionarios/as a cargo de su realización.

Cabe señalar que en el evento que el Reclamado haya sido notificado del reclamo mediante carta certificada, deberá ser egresado con el tipo de térmido Desistido sin constancia de Conciliación, egreso Sin Multa; a la espera del reporte de Correos de Chile, que certifique que el reclamo fue válidamente notificado. En este caso, se deberá solicitar a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos dejar el reclamo en estado Multa Pendiente, para que el Conciliador/a registre la/s sanción/es correspondientes.

8. DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA SANCIÓN

8.1 Multas por infracción a Normas dispuestas en el Código del Trabajo.

Para la determinación de los criterios de ponderación de gravedad y determinación final del monto de la multa se debe tener presente lo señalado en el **artículo 506 quáter del Código del Trabajo**. Es así que, para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506 del mismo cuerpo normativo, la resolución debe incluir una categorización de ellas, y las clasificará en **leves, graves y gravísimas**, en consideración a los criterios siguientes, a los cuales se les asignará una ponderación conforme instrucciones de Servicio impartidas por el Departamento de Inspección:

- 1. Naturaleza de la infracción:** entenderemos las referidas al contenido y características de la infracción laboral.

Se clasifican en:

- **Infracciones de derechos laborales materiales:** Son aquellas infracciones que dicen relación con el contenido esencial o de fondo del derecho laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aquellas que digan relación con requerimientos emanados de la autoridad laboral.
 - **Infracciones de derechos laborales formales:** Son aquellas infracciones que dicen relación con el incumplimiento de obligaciones formales de simple trámite ante la Dirección del Trabajo, como, por ejemplo, registros y entrega de copias.
- 2. Afectación de derechos laborales:** Se refiere a aquellas infracciones que generan mayor incumplimiento a la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. Dicho parámetro será actualizado cada 3 años del Registro Nacional de Multas.

Se clasifican en:

- **Normas laborales más sancionadas:** Son aquellas infracciones que la Dirección del Trabajo ha cursado en los últimos 3 años, de acuerdo a los códigos infraccionales que el mismo Tipificador de Hechos Infraccionales determina.
 - **Normas laborales menos sancionadas:** Son aquellas infracciones que la Dirección del Trabajo no ha cursado en los últimos 3 años, de acuerdo a los códigos infraccionales que el mismo Tipificador de Hechos Infraccionales determina.
- 3. Número de trabajadores afectados:** Para la conciliación será siempre igual a uno.
 - 4. Conducta del empleador:** Se entenderá por conducta del empleador, para efectos de determinar la ponderación correspondiente, la cantidad o número de multas ejecutoriadas que se registran en la información histórica del empleador fiscalizado, en el Sistema DT Plus o ventanilla Dirtrab, respecto de los últimos 18 meses.⁷

Determinación de los valores de cada criterio

Cada uno de los 4 criterios detallados precedentemente tendrá un valor de 0 o 1, de acuerdo con las siguientes reglas:

a. Naturaleza de la infracción:

Valor 1: si la infracción constatada NO se trata de un registro que se debe realizar en la Dirección del Trabajo.

Valor 0: si la infracción constatada se trata de un registro que se debe realizar en la Dirección del Trabajo.

⁷ <https://ventanilla.dirtrab.cl/RegistroEmpleador/consultamultas.aspx>

b. Afectación de derechos laborales:

Valor 1: si la infracción constatada ha sido sancionada por la Dirección del Trabajo en los últimos 3 años.

Valor 0: si la infracción constatada NO ha sido sancionada, una o más veces, por la Dirección del Trabajo en los últimos 3 años.

c. Número de trabajadores afectados:

Valor 1: Para el caso de las multas cursadas en procedimientos de **Conciliación**, dado que no procederá la selección de una muestra de trabajadores y la afectación detectada recaerá respecto de un solo trabajador vinculado al proceso, se deberá entender que el valor a considerar será siempre 1.

d. Conducta del empleador

Valor 1: si la empresa fiscalizada ha sido sancionada en los últimos 18 meses.

Valor 0: si la empresa fiscalizada No ha sido sancionada en los últimos 18 meses.

Las multas que deberán tenerse en cuenta para aplicar este valor serán aquellas que se encuentran en los siguientes estados:

Pagada / Reclamo Judicial Finalizado (Mantener) / Reclamo Judicial Finalizado (Rebajar)/ Cargada a TGR.

Todas las multas que se encuentren en los estados señalados precedentemente, entre la fecha de constatación de la infracción (la que se está constatando actualmente) y 18 meses hacia atrás se deberán incluir para determinar el valor 1 de este criterio.

Determinación del valor total de los criterios

Para determinar el monto que se debe cursar por una infracción constatada, se deberán sumar los valores de los 4 criterios antes señalados.

De esta forma:

- La infracción será leve, si la suma de los criterios es igual a 0.
- La infracción será grave, si la suma de los criterios es 1 o 2.
- La infracción será gravísima, si la suma de los criterios es 3 o 4.

Categorización	Número de ponderaciones
Leve	0
Grave	1-2
Gravísima	3-4

Luego se deberá utilizar el Tipificador y posicionarse en la fila correspondiente a la infracción constatada y verificar la última columna, denominada: DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA.

TAMAÑO EMPRESA	UTM		
	LEVE	GRAVE	GRAVÍSIMA
Micro 1 a 9	3	4	5
Pequeña 10 a 49	6	8	10
Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60

Por ejemplo, si la multa es Grave y la empresa tiene 55 trabajadores, el valor a cursar es de 32 UTM.

En el Tipificador de Hechos Infraccionales vendrán determinados los dos primeros criterios, en la columna Criterios (Naturaleza + Afectación), en la cual se consignará el cálculo de ambos.

A esta ponderación, el Inspector/a deberán sumar manualmente la ponderación que resulte de los criterios referidos a números de trabajadores afectados y conducta del empleador.

De esta forma corresponderá a cada Inspector/a del trabajo determinar los criterios de número de trabajadores afectados y conducta del empleador, los cuales deberá asignar previa revisión y valorización de los datos objetivos de la fiscalización.

Ahora bien, para la determinación de la cuantía exacta de la multa, es necesario que se aplique el rango establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo, según tamaño de la empresa (microempresas, pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa), por lo que su valor se encuentra ya fijado en el Tipificador de Hechos Infraccionales.

De este modo, la cuantía de la multa corresponderá a:

- En el caso de la categoría leve, la cuantía será del 60% del tramo.
- En el caso de la categoría grave, la cuantía será del 80% del tramo.
- En el caso de la categoría gravísima, la cuantía será del 100% del tramo.

Es decir, al rango legal establecido para el tamaño de la empresa según número de trabajadores, será:

TAMAÑO EMPRESA	GRAVÍSIMA	GRAVE	LEVE
MICRO EMPRESA	5	4	3
PEQUEÑA EMPRESA	10	8	6
MEDIANA EMPRESA	40	32	24
GRAN EMPRESA	60	48	36

Casos especiales:

De acuerdo con el principio Non Bis In Idem, no resulta jurídicamente procedente sancionar dos veces una misma conducta infraccional.

Ejemplo:

- No escriturar contrato de trabajo.
- No contener el contrato de trabajo estipulaciones mínimas.

En el caso de constatar ambas infracciones se debe cursar una sola multa, debiendo incorporar en la tipificación ambos hechos infraccionales.

También, se debe tener en consideración que se debe cursar en una sola sanción todas aquellas infracciones cuya figura esta descrita en el mismo artículo de la misma norma legal, debiendo seleccionar el código infraccional de mayor gravedad. En la descripción de los hechos infraccionales se deberán detallar la totalidad de las infracciones constatadas.

Ejemplo:

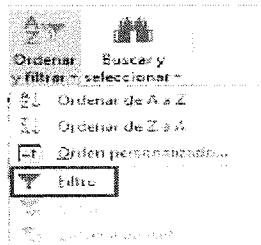
CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CATEGORÍA INFRACCIONAL
1004-a	Artículos 7 y 506 del Código del Trabajo	No otorgar el trabajo convenido.	No otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo que consiste en.... durante los días (dd/mm/aa), respecto del trabajador don (doña)...	GRAVÍSIMA
1004-b	Artículos 7 y 506 del Código del Trabajo.	No pagar (entregar) beneficios contractuales	No (pagar) – (entregar) los beneficios contractuales, acordados libremente por las partes, al (a la) trabajador(a) don (doña)..., respecto del beneficio y períodos siguientes:	GRAVE

Forma de determinar las sanciones de los últimos 18 meses

Para determinar el criterio "conducta del empleador", se utilizará en el DTPlus:

- a) En el módulo "Fiscalización/Reclamo", ingresar a "Búsqueda de Empresa"
- b) Ingresar en Rut de la empresa con guion y dígito verificador y presionar "Buscar"

- c) Seleccionar el Rut de la empresa que aparecerá en color celeste.
- d) Se desplegará “**II. Información Histórica**”
- e) Si en “Materias Sancionadas” aparecen números en las columnas “0-6 meses” y/o “6-12 meses” y/o “12-18 meses”, se deberá seleccionar la pestaña “Detalle Materias Sancionadas”
- f) Cuando la pantalla de “Detalle Materias Sancionadas” se despliegue, se deberá seleccionar el siguiente símbolo, el cual permite que la información seleccionada baje en formato Excel.
- g) Una vez abierta la planilla Excel, se deberá poner filtro en la primera fila, para ello se debe seleccionar esa fila y luego apretar “Ordenar y filtrar” y luego “Filtro”.



- h) Luego en la columna G denominada “Estado”, se deberán seleccionar sólo aquellos estados que han sido detallados precedentemente en este mismo documento.

Luego, en la columna I denominada “Fecha Constatación”, se deberán seleccionar sólo aquellas que se encuentren dentro de los últimos 18 meses contados desde que se constató la infracción actual hacia atrás.

8.2 Multas por infracción a Normas dispuestas en el D.F.L. N°2 de 1967.

Para la determinación de los montos aplicables en multas cursadas por incumplimiento a las normas establecidas en el D.F.L. N°2 de 1967, se estará al cuadro que se acompaña a continuación, en este caso el criterio de leve, grave y gravísima corresponderá al 60, 80 y 100% del tope de cada sanción, dependiendo del tamaño de la empresa, se rectifica la información impartida mediante Circular N°87 de fecha 02 de diciembre de 2021, conforme a lo siguiente:

TAMANO EMPRESA	Código	LEVE		GRAVE		GRAVISIMA	
		60%	80%	100%	1.11 IMM	1.2 IMM	2 IMM
No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo.	1236-a	0.67 IMM	0.89 IMM	1.11 IMM			
No comparecer en forma personal a citación de la Dirección del Trabajo.	1236-b	0.67 IMM	0.89 IMM	1.11 IMM			
No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar la conciliación.	1237-c	1.2 IMM	1.6 IMM	2 IMM			

Codigo	NL_Infringida	Cuerpo Legal	Desde	Hasta	Cod Gravedad	Glosa	Enunciado	Hecho	Materia
1236-a	Artículos 29 y 30 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	D.F.L. N° 2 de 1967	0.67	1.11	2	GRAVE	No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo.	No comparecer el empleador en forma personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito, en concreto, la de transigir, sin causa justificada, a la inspección del Trabajo, habiéndose verificado que el empleador fue citado bajo apercibimiento	D.F.L. N° 2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

							legal para la fecha y hora, según el siguiente detalle:	
1236-b	Artículos 29 y 30 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	D.F.L. N° 2 de 1967	0.67	1.11	2	GRAVE	No comparecer en forma personal a la citación de la Dirección del Trabajo.	No comparecer el empleador exclusivamente en forma personal, sin causa justificada, a la Inspección del Trabajo, habiéndose verificado que el empleador fue citado en estos términos bajo apercibimiento legal, para la fecha y hora que a continuación se indica: _____
1237-c	Artículos 31 y 32 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	D.F.L. N° 2 de 1967	1.2	2.0	2	GRAVE	No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar la conciliación	No exhibir toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar la audiencia de conciliación, según el siguiente detalle: (detallar la documentación no exhibida). Lo anterior, respecto del trabajador que a continuación se indica: _____

9. CONFORMACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONCILIACIÓN

El Expediente de Conciliación deberá conformarse con los documentos vinculados al procedimiento de Reclamo, los que deberán constar en el siguiente orden:

1. Formulario de Revisión de expediente.
2. Carátula de Egreso del Reclamo.
3. Acta de Audiencia de Comparendo de Conciliación.
4. Resolución de Multa Administrativa.
5. Acta de Notificación de Resolución de Multa Administrativa, cuando sea personal o por correo certificado.
6. Notificación de Resolución de Multa Administrativa, cuando sea por correo electrónico (copia del correo).
7. Comprobante de Ingreso de Reclamo.
8. Acta de Notificación de Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo, Citación y Requerimiento de Documentación.
9. Poderes de representación, en caso que corresponda.
10. Declaraciones juradas.
11. Finiquitos ratificados enviados por las partes.
12. Documentos de pago.
13. Oficios portadores.
14. Cualquier otro documento que se considere necesario para el caso concreto.

En los casos tramitados de manera remota, el/la Conciliador/a deberá crear una carpeta electrónica que deberá estar compartida con el Jefe de Unidad u Oficina, con el número del Reclamo, por ejemplo: 2000/2022/100, dejando además de los anteriores, los siguientes antecedentes:

1. Correos electrónicos o documentos que envíen las partes, con especial cuidado de dejar respaldo de documentos que tengan relación con multas cursadas.
2. Correos de las partes, que el(la) conciliador(a), considere importante.
3. Manifestación de las voluntades (correo electrónico).
4. Constancias.
5. Excusas por inasistencias (no conexión a la audiencia).
6. Documentos de pago.
7. Declaración jurada documentación enviada.
8. Oficios portadores.

10. DISPOSICIONES FINALES

1. Atendido a las modalidades de atención del procedimiento, y para aquellos funcionarios que estén realizando funciones de Conciliador tanto en forma permanente como de apoyo asignados 100% a esta labor deberán cuando sea en modalidad Teams, la carga de trabajo diaria será de a lo menos de **5 reclamos**; mientras que para la modalidad de atención presencial, será de a lo menos **6 reclamos diarios**, entendiéndose para estos efectos que deben ser reclamos tramitados y egresados en la misma jornada.
2. Las Direcciones Regionales, deberán informar a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos a más tardar el último viernes hábil de cada mes, la modalidad de atención de cada módulo de las Unidades de Conciliación de las respectivas Oficinas, en el formato que se enviará al respecto. En el evento de cambiar la modalidad de atención de alguna Unidad determinada, antes de llegado el término del mes, deberán informar a ésta Unidad del Departamento de Relaciones Laborales en forma inmediata. La Unidad de Solución Alternativa de Conflictos, consolidará la información y la enviará a los Coordinadores de Relaciones Laborales y Atención de Usuarios.
3. Las instrucciones anteriormente señaladas deberán aplicarse bajo un marco de flexibilidad dada la situación nacional, pudiendo adaptarlas para su ejecución atendida la realidad de cada Centro u Oficina, previa coordinación con la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos, dependiente del Departamento de Relaciones Laborales.
4. Excepcionalmente, y dada la carga de trabajo que puedan tener algunas oficinas y/o Regiones, el/la Director/a Regional respectivo, en coordinación con la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos del Departamento de Relaciones Laborales, podrá disponer que los reclamos sean tramitados por una Oficina distinta de la resolutora, disposición que podrá efectuarse dada la naturaleza remota del procedimiento, el cual se podrá efectuar el procedimiento de manera remota. Esto implica que el tratamiento de reclamos podrá realizarse con apoyo de otros funcionarios de la Región, con independencia de la línea operativa a la que pertenezcan, procurando que los apoyos correspondan al escalafón Fiscalizador. Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, si la Región no tiene la capacidad suficiente para poder soportar la carga de trabajo por parte de los funcionarios de ésta, previa comunicación del Director/a Regional respectivo, el Nivel Central podrá coordinar con otra Región que disponga de funcionarios para apoyar a la Región afectada.
5. Tratándose de Reclamos Administrativos ingresados por una persona distinta al trabajador/a, por encontrarse éste/a fallecido/a, se verificará al ingreso como en el tratamiento del respectivo reclamo, que se cumplen los requisitos del artículo 60 del Código del Trabajo. Para ello, tanto el Asistente Laboral como el/la Conciliador/a, deberán solicitar la documentación relativa al fallecimiento del trabajador/a (Certificado de Defunción), y el respectivo comprobante de haberse hecho cargo de los gastos funerales, el monto de dicho gasto y/o la relación que la vinculaba con el/la trabajador/a fallecido/a, a través de los correspondientes certificados de matrimonio, de nacimiento, etc., según corresponda. Esta disposición deberá aplicarse de manera permanente para todos aquellos ingresos de reclamo en el caso de un trabajador fallecido, sin perjuicio de la situación de excepcionalidad en que se dictan las presentes instrucciones.

6. En aquellos casos en que el/la Conciliador/a durante la audiencia advierta la existencia de indicios de informalidad laboral de otros trabajadores con relación laboral vigente, una vez concluido el procedimiento deberá informar al Jefe de Unidad u Oficina, según corresponda, mediante correo electrónico, el hecho detectado. Mensualmente se enviará a la Coordinación Inspectiva y de Relaciones Laborales la nómina de empresas en las que se detectó la situación descrita, indicando: Razón Social, RUT empresa, Domicilio y Comuna. Dicha información, servirá de base para los lineamientos que defina el Departamento de Inspección. **Esta disposición reemplaza de manera permanente en esta materia a lo dispuesto en el Manual de Procedimientos de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo.**
7. En caso de que se tome conocimiento de despidos masivos de trabajadores de una misma empresa y en un mismo período de tiempo, de manera preventiva previa coordinación con el Nivel Central, el/la Coordinador/a de Relaciones Laborales, podrá abordar la situación mediante un Reclamo Múltiple. Éste deberá ser liderado por la Coordinación de Relaciones Laborales o por el funcionario que se designe para su tratamiento, debiendo requerir el apoyo de un Conciliador asignado al efecto.
8. En todo lo que no sea contradictorio, las instrucciones contenidas en el Manual de Conciliación Individual son aplicables a la atención mediante plataforma Teams o mixta, o presencial.
9. Déjese sin efecto Circular N° 76 de fecha 26.10.2022 y 87 de fecha 02.12.2021, del Departamento de Relaciones Laborales.

La presente Circular entrará en vigencia a partir del día 22 de junio de 2022, con la finalidad de que en el tiempo intermedio se puedan realizar las correspondientes capacitaciones coordinadas por el Departamento de Relaciones Laborales.



CCV/DOF
Distribución:

- Destinatarios.
- Gabinete Dirección Nacional.
- Subdirección del Trabajo.
- Jefes/as de Departamentos.
- Oficina de Partes.



FORMATO CORREO A LAS PARTES PARA NOTIFICAR Y CITAR

Estimados Usuarios:

Por medio del presente notifico a ustedes que, el (la) trabajador(a) _____, ha interpuesto reclamo N° _____, en contra de _____, por los conceptos que aparecen individualizados en la Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo.

Para efectos de tratar ese reclamo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo se le cita a usted, a una audiencia de conciliación a efectuarse:

De manera presencial	En(calle, número, ciudad)	El a las
Mediante Plataforma Teams	Video conferencia teams	El a las <u>Haga clic aquí para unirse a la reunión.</u> ⁸

De tratarse de una audiencia presencial, en la fecha para la cual está siendo citado deberá exhibir la documentación que se indica respectivamente.

De tratarse de una audiencia mediante plataforma teams, deberá remitir la documentación **en formato PDF, a más tardar ____ días hábiles siguientes al envío del presente correo**, al correo electrónico _____, correspondiente al/a la Sr./Sra. _____, Conciliador/a a cargo del caso.

Documentación a enviar:

- **Reclamada (empleador):** aquella que se encuentra requerida en la Notificación de Presentación de Reclamo (doc. adjunto).
- **Reclamante (trabajador):** aquella que considere que respalda su reclamación.

Documentación adjunta:

- **Reclamada (empleador):**
 - a) Notificación de Presentación de Reclamo.
 - b) Declaración Jurada de envío de Documentación.
 - c) Declaración Jurada Registro Nacional Deudores de Pensiones de Alimentos.
- **Reclamante (trabajador):**
 - a) Poder Simple

La asistencia a la audiencia de conciliación debe ser personal o por medio de mandatario premundido de poder suficiente otorgado por escrito en conformidad con el artículo 29 del DFL N° 2 de 1967, con amplias facultades, ante los Servicios del Trabajo, confiriendo expresamente la facultad de transigir, en el caso de la Reclamada, y de transigir, cobrar y percibir en el caso del Reclamante, atendida la naturaleza compositiva del procedimiento.

Información importante a Reclamada: El no comparecer importará infracción al Art. 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, sancionada por el Art. 30 del mismo cuerpo legal. Su incomparecencia, o la falta de acuerdo, en caso de procedimiento monitorio, faculta al trabajador para interponer demanda ante el juez del Trabajo, el que la podrá acoger con el sólo mérito de los antecedentes acompañados. El no presentar la documentación requerida importará infracción al Art. 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, sancionada por el Art. 32 del mismo cuerpo legal. (En este caso el no conectarse a la audiencia Teams).

NOMBRE DEL/DE LA CONCILIADOR/A QUE NOTIFICA, CON IDENTIFICACION DE SU FUNCION Y OFICINA DE DEPENDENCIA

(Este correo debe ser enviado desde la casilla de notificación asignada a su oficina)

En el contexto de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo (DT), N° 21.327, las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales deben ser a través de un correo electrónico que el usuario expresamente haya definido para estos fines.

Para mayor información, ingresa al portal Mi DT
en www.direcciondeltrabajo.cl



⁸ En caso de citar por correo certificado o de manera personal debe copiar y pegar el hipervínculo de la citación de manera íntegra.

DECLARACIÓN JURADA DOCUMENTACIÓN ENVIADA.

Reclamo N°: _____ / _____ / _____
El/La Empleador/a _____ RUT,
domiciliado/a en _____, comuna de _____, ciudad de _____, Región _____, casilla de correo electrónico que declaro haber registrado en Portal Mi DT para los efectos previstos en el artículo 508 del Código del Trabajo _____ representada legalmente por _____, C.I. _____, domiciliado en _____ de la ciudad de _____, Región _____.

DECLARO BAJO JURAMENTO que mediante correo electrónico dirigido al Sr./a., _____, conciliador/a a cargo del procedimiento, remito hoy _____ del mes de _____, de 202____ los siguientes documentos, correspondientes a la relación laboral sostenida con _____, desde _____ hasta _____:

Documento	Selecciona (SI/NO)
Finiquito ya suscrito con el trabajador	
Propuesta de finiquito	
Carta de Aviso de Término de Contrato	
Comprobante de registro de término de contrato	
3 últimas liquidaciones de remuneraciones	
Oficio o Resolución notificada por el Tribunal de Familia	
Declaración Jurada por retención o no de alimentos declarados por el Tribunal, Artículo 7 DFL N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, modificado por la Ley N° 21.389	

Documento	Selecciona (SI/NO)	Fecha Inicio	Fecha Término
Comprobante de pago de remuneraciones			
Comprobante de feriado legal			
Contrato de Trabajo actualizado			
Pago de haberes adeudados			
Planilla Cotizaciones AFP			
Planilla Cotizaciones IPS/INP			
Planilla Cotizaciones CCAF			
Planilla Cotizaciones MUTUAL			
Registro de control de asistencia (copia con timbre de empresa y firma del Representante Legal)			

Otros:

Firma del Empleador / Representante legal declarante

Nota: La presente declaración y la documentación deberán ser enviadas a la casilla de correo señalada en la notificación y citación realizadas.

FORMATO CORREO AL EMPLEADOR PARA NOTIFICAR Y CITAR SEGÚN ARTÍCULO 47
LEY 19.880

Estimado/a Sr./a..... (indicar razón social o persona natural), por medio del presente notifico a usted que , con Fecha, el (la) trabajador(a), RUT N°....., ha interpuesto reclamo N°....., en su contra, por los conceptos que aparecen individualizados en la Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo que se adjunta.

Para efectos de tratar ese reclamo se le cita a usted, a una audiencia de conciliación a efectuarse:

De manera presencial	En(calle, número, ciudad)	El a las
Mediante Plataforma Teams	Video conferencia teams	El a las <u>Haga clic aquí para unirse a la reunión.</u> ⁹

De tratarse de una audiencia presencial, en la fecha para la cual está siendo citado deberá exhibir la documentación que se indica en la Presentación de reclamo adjunto.

De tratarse de una audiencia mediante plataforma teams, deberá remitir la documentación que consta en la Presentación del reclamo que se adjunta el día a las horas, al correo electrónico, correspondiente al/a la Sr./Sra., conciliador/a a cargo del caso, acompañando los siguientes documentos:

1. Cédula de Identidad.
2. Declaración Jurada por “Documentación Enviada”, y
3. Declaración Jurada por retención o no de alimentos declarados por el Tribunal, Artículo 7 DFL N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, modificado por la Ley N° 21.389.

La asistencia a la audiencia de conciliación debe ser personal o por medio de mandatario premundido de poder dado por escrito en conformidad con el artículo 29 del DFL N° 2 de 1967, con amplias facultades, ante los Servicios del Trabajo, confiriendo expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva del procedimiento.

Su incomparecencia, o la falta de acuerdo, en caso de procedimiento monitorio, faculta al trabajador para interponer demanda ante el juez del Trabajo, el que la podrá acoger con el sólo mérito de los antecedentes acompañados.

Se adjunta a este correo:

Esta citación se entenderá practicada tácitamente en caso de responder y no hacer la correspondiente alegación, de conformidad al artículo 47 de la Ley 19.880.

En el contexto de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo (DT), N° 21.327, las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales deben ser a través de un correo electrónico que el usuario expresamente haya definido para estos fines.

Para mayor información, ingresa al portal Mi DT en www.direcciondeltrabajo.cl



⁹ En caso de citar por correo certificado o de manera personal debe copiar y pegar el hipervínculo de la citación de manera íntegra.

FORMATO NOTIFICACION Y CITACION PERSONAL/CORREO CERTIFICADO AL EMPLEADOR

Estimado/a Sr./a. _____ (indicar razón social o persona natural), por medio del presente notifico a usted que , con Fecha, el (la) trabajador(a), RUT N°....., ha interpuesto reclamo N°, en su contra, por los conceptos que aparecen individualizados en la Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo que se adjunta.

Para efectos de tratar ese reclamo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo se le cita a usted, a una audiencia de conciliación a efectuarse:

De manera presencial	En(calle, número, ciudad)	El a las
Mediante Plataforma Teams	Video conferencia teams	El a las <u>Haga clic aquí para unirse a la reunión.</u> ¹⁰

De tratarse de una audiencia presencial, en la fecha para la cual está siendo citado deberá exhibir la documentación que se indica en la Presentación de reclamo adjunto.

La asistencia a la audiencia de conciliación debe ser personal o por medio de mandatario prenumido de poder dado por escrito en conformidad con el artículo 29 del DFL N° 2 de 1967, con amplias facultades, ante los Servicios del Trabajo, confiriendo expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva del procedimiento.

El no comparecer importará infracción al Art. 29 del D.F.L. No 2, de 1967, sancionada por el Art. 30 del mismo cuerpo legal. Su incomparecencia, o la falta de acuerdo, en caso de procedimiento monitorio, faculta al trabajador para interponer demanda ante el juez del Trabajo, el que la podrá acoger con el sólo mérito de los antecedentes acompañados. El no presentar la documentación requerida importará infracción al Art. 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, sancionada por el Art. 32 del mismo cuerpo legal. Se adjunta a esta notificación/citación:

1. Cédula de Identidad.
2. Declaración Jurada por "Documentación Enviada", y
3. Declaración Jurada por retención o no de alimentos declarados por el Tribunal, Artículo 7 DFL N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, modificado por la Ley N° 21.389

Incluir el siguiente apartado en caso de notificaciones y citaciones personales, en caso de remitir esta notificación/citación por correo certificado la misma deberá ser suscrita por el conciliador a cargo del procedimiento.

En _____, a ____ de _____ de 20____, siendo las ____:
horas, notifíquese esta citación a _____, RUT
No _____ dejando copia con persona adulta en el mismo domicilio, ubicado en _____, quien dijo llamarse _____, Cargo _____ RUT N° _____ y _____ firmó.

Observaciones:

(Firma de la persona que recibe la citación) (Firma y nombre del funcionario que notifica la citación)
(Repartición que pertenece)

En el contexto de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo (DT), N° 21.327, las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales deben ser a través de un correo electrónico que el usuario expresamente haya definido para estos fines.

Para mayor información, ingresa al portal Mi DT
en www.direcciondeltrabajo.cl



¹⁰ En caso de citar por correo certificado o de manera personal debe copiar y pegar el hipervínculo de la citación de manera íntegra.

DECLARACIÓN JURADA

(Artículo 7 DFL N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, modificado por la Ley N° 21.389)

Don(ña)

RUT _____, en representación del empleador _____, RUT _____,

respecto del trabajador(a) _____, RUT _____,

_____, conforme a lo dispuesto en artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2000, del Ministerio de Justicia, modificado por la Ley N° 21.389, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, declara juramentadamente lo siguiente:

(Marque con una X la alternativa que corresponda)

PRIMERO: Que,

<input type="checkbox"/>	He sido notificado por el Tribunal de la obligación de practicar retención judicial de las remuneraciones/Indemnizaciones del trabajador(a) individualizado, correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente.
<input type="checkbox"/>	No he sido notificado por Tribunal alguno respecto a la obligación de practicar retención judicial de las remuneraciones/Indemnizaciones del trabajador(a) antes señalado.

SEGUNDO: Que, habiendo sido notificado de que debo efectuar las retenciones correspondientes a alimentos decretados o aprobados judicialmente exibo los siguientes antecedentes a efectos de acreditar que he efectuado el descuento, la retención y el pago del monto correspondiente de las indemnizaciones que constan en el finiquito, en la cuenta ordenada por el Tribunal.

1. Oficio o Resolución notificada por el Tribunal donde consta el monto o porcentaje a retener.
2. Comprobante que acredita el descuento, la retención y pago de los montos en la cuenta ordenada por el tribunal conforme a los incisos 4, 5 y 6to del artículo 13 de la Ley 14.908.
3. Los 3 últimos comprobantes de pago de remuneraciones

TERCERO: Que, tengo conocimiento cabal que en caso de comprobarse falsedad en la presente declaración, incurro en las penas del Artículo 210 del Código Penal.

(Nombre y firma Empleador/Representante Legal)

CORREO CITACION PARA EL TRABAJADOR.

Estimado/a Sr./a. _____, RUT No _____, mediante el presente le notifico que su Reclamo en contra de su empleador _____ RUT _____, ha sido registrado con el N° _____, por los conceptos que aparecen individualizados en la Presentación de Reclamo cuya copia se encuentra en su poder.

Para efectos de tratar ese reclamo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo se le cita a usted, a una audiencia de conciliación a efectuarse:

De manera presencial	En(calle, número, ciudad)	El a las
Mediante Plataforma Teams	Video conferencia teams	El a las <u>Haga clic aquí para unirse a la reunión.</u> ¹¹

De tratarse de una audiencia presencial, en la fecha para la cual está siendo citado deberá exhibir la documentación que usted considere respalda su reclamación.

De tratarse de una audiencia mediante plataforma teams, deberá remitir la documentación que considere que respalda su reclamación el día a las horas, al correo electrónico _____, correspondiente al/a la Sr./Sra. _____, conciliador/a a cargo del caso, acompañando la Declaración Jurada que se incluye.

La asistencia a la audiencia de conciliación debe ser personal o por medio de mandatario prenumido de poder dado por escrito en conformidad con el artículo 29 del DFL N° 2 de 1967, con amplias facultades, ante los Servicios del Trabajo, confiriendo expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva del procedimiento.

NOMBRE DEL/DE LA CONCILIADOR/A QUE NOTIFICA, CON IDENTIFICACION DE SU FUNCION Y OFICINA DE DEPENDENCIA

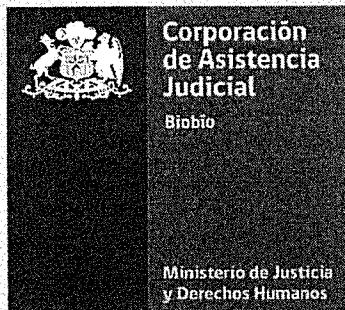
(Este correo debe ser enviado desde la casilla de notificación asignada a su oficina)

En el contexto de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo (DT), N° 21.327, las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales deben ser a través de un correo electrónico que el usuario expresamente haya definido para estos fines.

Para mayor información, ingresa al portal Mi DT en www.direcciondeltrabajo.cl



¹¹ En caso de citar por correo certificado o de manera personal debe copiar y pegar el hipervínculo de la citación de manera íntegra.



*DIRECTORIO
PARA LA REALIZACIÓN DE
DERIVACIONES*



CAJ

BIO BIO

UNIDADES OPERATIVAS CAJ REGIÓN BIOBIO	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL CONCEPCIÓN	994489363	odlconcepcion@cajbiobio.cl
ODL LOS ÁNGELES	992142020	odllosangeles@cajbiobio.cl
UNIDADES OPERATIVAS CAJ ÑUBLE REGIÓN	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL CHILLÁN	956344683	odlchillan@cajbiobio.cl
UNIDADES OPERATIVAS CAJ ARAUCANIA	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL TEMUCO	956901164	odltemuco@cajbiobio.cl
ODL ANGOL	956398342	odlangol@cajbiobio.cl
UNIDADES OPERATIVAS CAJ REGIÓN LOS LAGOS	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL PUERTO MONTT	956849123	odlpmontt@cajbiobio.cl
ODL OSORNO	920663859	odlosorno@cajbiobio.cl
UNIDADES OPERATIVAS CAJ LOS RÍOS REGIÓN	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL VALDIVIA	991286833	jefeestudiovaldivia@cajbiobio.cl
UNIDADES OPERATIVAS CAJ REGIÓN AYSÉN	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL PUERTO AYSÉN	PUERTO AYSÉN	985378275



CAJ

METROPOLITANA

UNIDADES OPERATIVAS CAJ METRO	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL METROPOLITANA	[REDACTED]	29371600
ODL COLINA	consultascolina@gmail.com	939420378
ODL MELIPILLA	defensorialaboralmelipilla@gmail.com	939420379
ODL PUENTE ALTO	odlpuentearto@gmail.com	939420380
ODL SAN BERNARDO	odlsanbernardo@gmail.com	939420381
ODL SAN MIGUEL	odlsanmiguel@gmail.com	939420382
ODL SANTIAGO	oficinadedefensalaboralrm@gmail.com	939420376
ODL TALAGANTE	laboraltalagantecovid@gmail.com	
UNIDAD DE CUMPLIMIENTO SANTIAGO	[REDACTED]	939420377
ODL RANCAGUA	odlrancagua2020@gmail.com	939420355
ODL SAN FERNANDO	odlsfdo@gmail.com	939420356
ODL TALCA	[REDACTED]	
ODL TALCA	odltalca2020@gmail.com	939406791
ODL CURICÓ	ctoledo@cajmetro.cl odlcurico2020@gmail.com	939490387
ODL LINARES	[REDACTED]	
UNIDADES OPERATIVAS CAJ METRO	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
DR MAGALLANES	puntaarenas@cajmetro.cl	975166665
ODL	[REDACTED]	939406778



CAJ TARAPACÁ

Oficina de Defensa Laboral de Arica	odlarica@cajta.cl	582583784 582583785
Oficina de Defensa Laboral de Tarapacá	odltarapaca@cajta.cl	572529620 572529621
Oficina de Defensa Laboral de Antofagasta	odl.antofagasta@cajta.cl	552410756 552410758 56972810214 56975315933
Oficina de Defensa Laboral de Calama	odl.calama@cajta.cl	552410851
Oficina de Defensa Laboral de Arica	odlarica@cajta.cl	582583784 582583785
Oficina de Defensa Laboral de Tarapacá	odltarapaca@cajta.cl	572529620 572529621
Oficina de Defensa Laboral de Antofagasta	odl.antofagasta@cajta.cl	552410756 552410758 56972810214 56975315933
Oficina de Defensa Laboral de Calama	odl.calama@cajta.cl	552410851



CAJ VALPARAÍSO

UNIDADES OPERATIVAS CAJ VALPARAÍSO	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL COPIAPO	odlcopiarpo@cajval.cl	987 077 008
ODL CHAÑARAL	odlchanaral@cajval.cl	920 737 707
ODL VALLENAR	odlvallenar@cajval.cl	52-235 9020

UNIDADES OPERATIVAS CAJ VALPARAÍSO	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL LA SERENA	odllaserena@cajval.cl	512719123
UNIDADES OPERATIVAS CAJ VALPARAÍSO	CORREOS ELECTRÓNICOS	TELÉFONOS
ODL SAN FELIPE	odlsanfelipe@cajval.cl	34 - 237 3588
ODL MARGA MARGA		32 - 325 4130
ODL OVALLE	odlovalle@cajval.cl	53 - 235 20 15