



En la Inspección del Trabajo: El interesado deberá concurrir con su cédula de identidad más los antecedentes que sean útiles para fundamentar los hechos que acusa. Si la denuncia cumple con los requisitos y condiciones para ser admitida a tramitación, se le informará sobre el procedimiento aplicable. La Inspección, ordenará una o más fiscalizaciones, según el caso y si de la investigación practicada, se constatan los hechos vulneratorios o al menos la existencia de indicios suficientes de trasgresión de derechos fundamentales, la Inspección citará a los involucrados a una mediación a objeto de buscar medidas reparatorias y así restablecer íntegramente el derecho vulnerado. En caso de no arribar a acuerdo en la mediación, la Inspección interpondrá la denuncia respectiva ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente, a fin de que sea el órgano jurisdiccional quien conozca y resuelva el conflicto.

Directamente en los Tribunales de Justicia: La denuncia deberá interponerse por escrito, con patrocinio de abogado, ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produjo la vulneración del derecho o garantía que se alega. Sin embargo, si el trabajador optó previamente por interponer la denuncia en la Inspección del Trabajo, el plazo se suspenderá durante el tiempo que dure esta tramitación administrativa. En todo caso, el plazo para denunciar en tribunales no podrá prolongarse más allá de 90 días hábiles, contados desde la fecha de la vulneración.

La persona que no pueda contar con un abogado particular, podrá acudir a las Oficinas de Defensoría Laboral que operan en todas las regiones del país, a fin de obtener la asesoría jurídica especializada que requiere su denuncia o demanda.

QUÉ HACER FRENTE A UN DESPIDO VULNERATORIO:

Si la persona ha sido despedida con vulneración de sus derechos fundamentales, la acción judicial sólo podrá ser interpuesta por el trabajador afectado.

La demanda debe presentarse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación y se

suspenderá en la forma ya señalada en el párrafo anterior.

En estos casos el juez puede en la sentencia ordenar el pago de las indemnizaciones legales con recargo y, adicionalmente, condenar a una indemnización por una cantidad entre seis y once meses de la última remuneración mensual.

Cuando el Tribunal declara que el despido es discriminatorio (por actos de discriminación cometidos por el empleador) y grave, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones ya señaladas.

Infórmese sobre sus derechos y deberes:

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:
600 450 4000

INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL):
www.dt.gob.cl



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES



Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico.



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile



DÓNDE SE ENCUENTRAN CONSAGRADOS

Estos derechos se encuentran reconocidos y amparados en nuestra Constitución Política, en diversos tratados Internacionales ratificados por Chile y, en materia laboral, en el Código del Trabajo, el cual además contempla un procedimiento especial para dotarlos de eficacia, denominado Procedimiento de Tutela de Laboral (artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo).

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES(AS) PROTEGIDOS A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.

Todo trabajador es persona, por lo tanto es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En tal calidad, el trabajador o la trabajadora podrán recurrir a los Tribunales del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando consideren afectados uno o más de los siguientes derechos:

El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a),

siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.

La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.

El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.

La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

CUÁNDO SE ENTIENDEN VULNERADOS ESTOS DERECHOS Y GARANTÍAS:

Se entienden lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

QUIÉN PUEDE DENUNCIAR:

El trabajador afectado directamente o el Sindicato, invocando un derecho o un interés legítimo, podrán denunciar ante la Inspección o ante los Tribunales de Justicia, la vulneración de un derecho fundamental o una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva.

La Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y



sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, cuando tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar el hecho ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente y pudiendo hacerse parte en el juicio.

CONTRA QUIÉN SE DIRIGE LA DENUNCIA:

La denuncia se dirige contra del empleador, y por empleador debe entenderse la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

DÓNDE DENUNCIAR:

El trabajador o trabajadora y las organizaciones sindicales pueden presentar sus denuncias por vulneración de derechos fundamentales en la Inspección del Trabajo (denuncia administrativa) o directamente en Tribunales de Justicia (denuncia judicial).