

◆ 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a afectado/a ante el Juzgado del Trabajo competente.

La demanda debe presentarse dentro del plazo de 60 días contado desde la separación y se suspenderá en la forma ya señalada en el ítem 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/la trabajador/a podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones ya señaladas.

CHILE AVANZA CONTIGO

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

1924 **100** AÑOS 2024

 @direcdeltrabajo
 @DirecDelTrabajo
 Dirección del Trabajo
 DireccionDelTrabajo
 @direcciondeltrabajo

 La Dirección del Trabajo Reduce, Recicla y Reutiliza.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl



**DERECHOS
FUNDAMENTALES
DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

1924 **100** AÑOS 2024

¿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/AS TRABAJADORES/AS PROTEGIDOS A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

Todo/a trabajador/a es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa, los que deberán ser respetados por el/la empleador/a en el ámbito de la relación laboral. En tal calidad, el trabajador o la trabajadora podrá recurrir a los Tribunales del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos:

- ◆ El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del/la 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/la 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 emitir opinión y la de informar 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, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad.

¿CUÁNDO SE ENTIENDEN VULNERADOS ESTOS DERECHOS Y GARANTÍAS?

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

¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

El/la trabajador/a afectado/a 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 podrá hacerse parte en el juicio.

Sea que la denuncia a los tribunales sea presentada directamente por el trabajador o trabajadora o el sindicato

afectados, o bien a través de la Inspección del Trabajo, su interposición dará inicio a un juicio por Tutela Laboral.

¿CONTRA QUIÉN SE DIRIGE LA DENUNCIA?

La denuncia se dirige contra el/la empleador/a, y por empleador/a debe entenderse la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del/la trabajador/a 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).

- ◆ **En la Inspección del Trabajo:** El/la interesado/a 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/as involucrados/as 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.