

Trámites ante la Inspección del trabajo

Nos acaban de hacer otra pregunta en relación al reclamo que se realiza ante la inspección del trabajo.

Cuando un trabajador tiene algún problema con su empleador puede realizar tres tipos de trámites ante la inspección del trabajo, los cuales son:

- Constancia
- Denuncia
- Reclamo

La constancia como su nombre lo indica tiene por objeto por constatar un hecho ante un organismo como la Inspección, constancia la cual puede servir para alguna futura acción legal o cualquier otro trámite.

La denuncia tiene por finalidad como también su nombre lo indica denunciar alguna infracción de los derechos laborales por parte del empleador, éste ocasionará una posterior fiscalización por parte de la inspección y en caso de encontrar alguna irregularidad éste ordenará rectificar el actuar y aplicar una multa.

RECLAMO

¿En qué consiste?

Es un trámite que un trabajador o un grupo de ellos puede realizar ante la Inspección del Trabajo cuando la relación laboral se encuentra terminada y su empleador le(s) adeuda beneficios laborales y/ o previsionales.

¿Donde tengo que ir?

A la Inspección del Trabajo de la jurisdicción en la que se encuentra ubicada la empresa a la cual prestaba servicios y poner un reclamo que le será tomado por escrito en la Unidad de Atención de Público de la misma Inspección.

¿Qué debo llevar?

El trabajador deberá llevar:

- su cédula de identidad
- su contrato de trabajo (en lo posible)
- últimas liquidaciones de sueldo u otro documento que aporte la mayor cantidad de datos de identificación de su empleador.

Para interponer reclamo el trabajador debe (en lo posible), conocer claramente la información sobre su empleador o patrón, tal como:



Trámites ante la Inspección del trabajo

- Nombre o razón social
- Rut de la Empresa
- Dirección de la Empresa
- Nombre del Representante legal
- Dirección del representante legal

El reclamo origina citación al empleador con el objeto que concurra a la Inspección respectiva a un comparendo de conciliación ante un fiscalizador, en el que deberá presentar toda la documentación requerida en citación y en el que deberá estar presente el trabajador o reclamante.

Si el trabajador afectado no pudiese concurrir al comparendo, puede autorizar a otra persona (cónyuge, familiar, amigo, abogado, directores sindicales, etc), con poder simple, para que lo represente en dicho acto, solamente para los efectos de excusar su inasistencia y/o solicitar prórroga.

Si lo hace con poder suficiente, esto es, que conste por escrito y con la facultad expresa de transigir (tomar decisiones a nombre de quien representa) o percibir (habilitado para cobrar y recibir dineros o especies valoradas, que se acuerden pagar o entregar en el comparendo o en una fecha posterior), el representante podrá actuar ampliamente en la audiencia.

El comparendo de conciliación se desarrolla en una oficina de la Unidad de Comparendo de la Inspección respectiva.

En el comparendo de conciliación, se plantean todos los aspectos reclamados por el trabajador y se resuelven en derecho.

El empleador debe efectuar los descargos pertinentes presentando toda la documentación solicitada en la citación:

- Copia de contrato (s) de trabajo
- Liquidaciones de sueldo del trabajador (s)
- Libro control de Asistencia o tarjetas (otros)
- Libro Auxiliar de Remuneraciones
- Planilla de imposiciones del período reclamado
- Comprobantes de Vacaciones
- Otra documentación que se le solicitare

El objetivo del comparendo, originado por el reclamo, busca llegar a un avenimiento total y definitivo en esta instancia administrativa, sin vulnerar los



Trámites ante la Inspección del trabajo

derechos irrenunciables de las partes.

En otras palabras lo que aquí se busca es que las partes involucradas (trabajador y empleador), lleguen a un acuerdo definitivo que los deje plenamente satisfechos.

De no lograrse un acuerdo el trabajador deberá recurrir a los Tribunales del Trabajo e interponer allí una demanda, si lo estimare procedente.

Para ello dispone de sesenta días hábiles, contados desde la separación, plazo que se suspende, cuando el trabajador interpone un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo la Acción judicial no podrá interponerse, en ningún caso, después de noventa días hábiles de terminada la relación laboral.

No olvide que:

El objetivo del comparendo de conciliación es obtener un acuerdo definitivo que deje plenamente satisfecho a los involucrados evitando llegar a Tribunales.

* Información apoyada con documentos de la inspección del trabajo.

