

**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL**

LA FACULTAD FISCALIZADORA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Novedades en el procedimiento de fiscalización

*Memoria para optar al grado de licenciado
en Ciencias Jurídicas y Sociales.*

AUTORES : MANUEL ALEJANDRO AEDO OSORIO.
CLAUDIO ALEJANDRO VEGA ESPINOSA.
PROFESOR GUÍA : RICARDO JURI SABAG.

SANTIAGO, DICIEMBRE 2001

INDICE GENERAL

	Páginas
INTRODUCCIÓN	1-3
CAPÍTULO PRIMERO	4
EL TRABAJO HUMANO Y EL DERECHO DEL TRABAJO.	
I.- CONCEPTO DE “TRABAJO” SEGÚN EL DICCIONARIO DE LA R.A.E.....	4
II.- EL TRABAJO COMO ELEMENTO DIGNIFICADOR DEL HOMBRE.....	5
III.- EL DERECHO DEL TRABAJO.....	6
1.- Generalidades.....	6
2.- Concepto de Derecho del Trabajo.....	6
3.- Características del Derecho del Trabajo.....	7
4.- Relaciones con otras ramas del Derecho.....	9
CAPÍTULO SEGUNDO	11
LA FISCALIZACIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN LA O.I.T.	
I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	11
II.- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES REFERENTES A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	14
CAPÍTULO TERCERO	16
LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO COMO ÓRGANO FISCALIZADOR.	
I.- HISTORIA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	16
II.- DEFINICIÓN LEGAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO.....	23
III.- FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO.....	24
IV.- ÁMBITO LEGISLATIVO DE COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO.....	25
V.- ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	27
A.- AUTORIDADES SUPERIORES DEL SERVICIO.....	28

1.- La Dirección Nacional.....	28
1.1.- El Director Nacional del Trabajo.....	29
1.2.- Nombramiento del Director Nacional del Trabajo.....	30
1.3.- Requisitos de Nombramiento.....	31
1.4.- Cesación en el cargo de Director Nacional del Trabajo.....	32
2.- La Subdirección Nacional.....	32
2.1.- El Subdirector Nacional del Trabajo.....	33
2.2.- Nombramiento del Subdirector Nacional del Trabajo.....	33
2.3.- Requisitos para ser Subdirector Nacional del Trabajo.....	33
2.4.- Cesación en el cargo de Subdirector Nacional del Trabajo.....	33
B.- DEPARTAMENTOS.....	34
1.- Departamento de Inspección o de Fiscalización.....	34
2.- Departamento de Negociación Colectiva.....	35
3.- Departamento de Organizaciones Sindicales.....	36
4.- Departamento Jurídico.....	36
5.- Departamento Administrativo.....	37
6.- Departamento de Estudios.....	38
7.- Departamento de Proyectos.....	39
8.- Departamento de Informática.....	39
9.- Departamento de Recursos Humanos.....	39
C.- NIVEL OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	40
1.- Las Inspecciones del Trabajo.....	41
1.1.- Funciones de las Inspecciones del Trabajo.....	42
1.2.- Las Inspecciones Provinciales del Trabajo a lo largo del territorio nacional.....	44
2.- Las Inspecciones Comunales del Trabajo.....	46
2.1.- Autoridades de las Inspecciones Comunales del Trabajo.....	47
2.2.- Estructura de las Inspecciones Comunales del Trabajo.....	47
2.3.- Inspecciones Comunales del Trabajo a lo largo del territorio nacional.....	48
CAPÍTULO CUARTO.....	53
LA FACULTAD FISCALIZADORA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.	
I.- CONCEPTO DE FISCALIZACIÓN.....	53
II.- MARCO LEGAL DE LA FACULTAD FISCALIZADORA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	53
III.- CARACTERÍSTICAS DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL.....	55

IV.- PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN.....	59
1.- Los Inspectores del Trabajo.....	59
1.1.- Requisitos de nombramiento para optar al cargo.....	60
1.2.- Funciones y atribuciones de los Inspectores del Trabajo.....	60
1.3.- Sanciones en caso de entorpecimiento de las funciones de los Inspectores del Trabajo.....	68
1.4.- Prohibiciones que afectan a los Inspectores del Trabajo.....	69
2.- Los Empleadores.....	72
V.- CLASIFICACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL.....	76
A.- DE ACUERDO A SU ORIGEN.....	76
a.- Fiscalización Preventiva o de Oficio.....	76
b.- Fiscalización Solicitada.....	78
B.- DE ACUERDO A SU ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	82
a.- Fiscalización Integral.....	82
b.- Fiscalización Puntual.....	85
c.- Refiscalización.....	86
VI.-ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN EFECTUADA POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	87
1.- El contrato individual de trabajo.....	87
2.- La capacidad laboral del menor.....	89
3.- La jornada de trabajo.....	91
4.- El descanso en la jornada de trabajo.....	92
5.- Las remuneraciones y cotizaciones.....	93
6.- El feriado anual.....	98
7.- Los contratos especiales.....	99
8.- La capacitación ocupacional.....	102
9.- Las normas protectoras de los trabajadores.....	103
10.- Los comités paritarios de higiene y seguridad.....	103
11.- Los trabajadores extranjeros.....	104
12.- El personal de establecimientos educacionales privados subvencionados.....	105
13.- Las licencias médicas.....	105
14.- Los trabajos pesados.....	105
15.- La afiliación a Cajas de Compensación.....	106
16.- Las cotizaciones de salud.....	106
17.- La capacitación y el empleo.....	106
18.- Las organizaciones sindicales.....	107

CAPÍTULO QUINTO.....	108
EL PROCEDIMIENTO GENERAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.	
I.- ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN LABORAL, Y SU SÍMIL JUDICIAL.....	108
II.- EL PROCEDIMIENTO GENERAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (NOVEDADES).....	115
1.- Generalidades.....	115
2.- Concepto de Procedimiento General de Fiscalización.....	115
3.- Características, principios y reglas generales.....	116
4.- Estructura del Procedimiento General de Fiscalización.....	120
5.- Análisis de las etapas del Procedimiento General de Fiscalización.....	123
5.1.-Activación del procedimiento inspectivo.....	123
5.2.-Asignación de la fiscalización.....	123
5.3.-Preparación de la visita inspectiva.....	126
5.4.-La visita inspectiva.....	129
5.5.-Trámites posteriores.....	148
III.-PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA.....	164
 CAPÍTULO SEXTO.....	 171
NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE FISCALIZACIÓN	
I.- DEFINICIÓN.....	171
II.- NÓMINA DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.....	171
III.-ANÁLISIS PARTICULAR DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE FISCALIZACIÓN.....	172
1.- Fiscalización dentro del reclamo administrativo por terminación del contrato de trabajo.....	172
2.- Fiscalización de la informalidad laboral.....	186
3.- Fiscalización del trabajo de menores de edad.....	188
4.- Fiscalización previsional.....	192
5.- Fiscalización de suspensión ilegal de trabajador aforado.....	199
6.- Fiscalización de condiciones de higiene y seguridad básicas en los lugares de trabajo.....	204

7.- Fiscalización para otorgar certificados de antecedentes de contratistas/subcontratistas en inicio/término de obras para mandantes del sector público.....	209
8.- Fiscalización de labores desempeñadas por trabajadores extranjeros.....	216
9.- Fiscalización de personas con fuero o inmunidad de jurisdicción.....	220
CONCLUSIONES.....	227
BIBLIOGRAFÍA.....	230
NÓMINA DE LEYES Y OTROS DOCUMENTOS.....	231
ANEXO	

CONCLUSIONES

Durante el transcurso de este trabajo, hemos podido observar cómo el Estado, a través de sus servicios de inspección del trabajo, ha sido capaz de amparar al que, tradicionalmente se ha considerado como la parte débil de la relación laboral, es decir, al trabajador. Papel fundamental en este sentido le ha cabido a la Dirección del Trabajo, organismo fiscalizador por excelencia. En relación con este órgano administrativo de naturaleza inspectiva, se ha revisado lo fundamental, comenzando con su génesis, pasando por su organización, estructura, y finalizando con las facultades y atribuciones otorgadas por su Ley Orgánica. En este último aspecto, nos detuvimos latamente en la “facultad fiscalizadora”, la que constituyó el objeto principal de esta investigación y que, sin duda, se presenta como la atribución más importante de este Servicio Público.

Para lograr la finalidad de amparar al trabajador, se ha dotado a este órgano inspectivo de rápidos y expeditos procedimientos de fiscalización de la normativa laboral y previsional. En efecto, a través de estos procedimientos, adoptados con eficacia por las Inspecciones del Trabajo, como órganos operativos del Servicio, y la consiguiente aplicación de multas administrativas, se ha podido disminuir en alguna

medida los índices de infraccionalidad a la normativa protectora de los derechos de los trabajadores. Con todo, y pese a que la ley N° 19.579 de reforma laboral ha aumentado las multas para los infractores de las leyes que regulan el trabajo dependiente, consideramos que este no es un buen mecanismo para obtener un cabal cumplimiento del imperativo laboral. En este sentido, si bien es cierto que uno de los objetivos de la reforma es la disminución de la infraccionalidad laboral, a través del aumento de las multas constatadas tras un procedimiento de fiscalización, no debemos olvidar que el empresario posee los medios económicos para hacer frente a este nuevo escenario, de tal suerte que el incremento de las multas no se constituirá en un obstáculo, para los efectos de continuar infringiendo la ley laboral.

Como posible solución a la problemática planteada en el párrafo anterior, estimamos conveniente que el legislador se avoque al estudio de una fórmula que permita aumentar los niveles de cumplimiento de los imperativos legales en materia laboral. Para estos efectos, y a modo de sugerencia, consideramos factible para solucionar este problema, que se establezca un incentivo de carácter tributario que haga más atractivo para el empleador el cumplimiento a la normativa laboral. Así, por ejemplo, se podría fijar por ley una rebaja del Impuesto de Primera Categoría para los empresarios que durante el

año tributario no hayan sido sancionados por incumplimiento de las normas laborales.

Como otra posible solución creemos factible otorgar un mayor “crédito” en cupos de capacitación en el SENCE, para que los trabajadores de aquellos empleadores diligentes puedan capacitarse gratuitamente en el área de su giro.

Finalmente, creemos que la adopción de estos incentivos, y no tan sólo el aumento de las multas, podrían llevar a un mayor grado de cumplimiento voluntario de las normas protectoras de los trabajadores, por parte de los acreedores del trabajo, esto es, de los empleadores.

*A nuestros seres queridos, por sus
inagotables muestras de paciencia,
comprensión y cariño.*

AGRADECIMIENTOS

Por intermedio de la presente nota, venimos a manifestar nuestros más sinceros agradecimientos a don Ricardo Juri Sabag, Profesor de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile y Profesor guía de este trabajo, cuya constante orientación y buena disposición hacia estos memoristas, ha permitido la realización de esta Memoria de Licenciatura.

Manuel A. Aedo Osorio.
Claudio A. Vega Espinosa.
Santiago, Diciembre de 2001

INTRODUCCIÓN

Es deber del Estado no sólo amparar a las personas en su derecho a elegir libremente su trabajo, sino que también establecer el marco regulatorio necesario para velar por el cabal y efectivo cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios. En este sentido, no debemos olvidar que el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica de carácter tutelar, lo que se manifiesta a través de órganos jurisdiccionales y administrativos. Entre estos últimos, el legislador ha encomendado un papel fundamental a la Dirección del Trabajo, ya que para cumplir con estos objetivos, se hace necesaria la existencia de un Servicio Público encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

Comenzaremos nuestra investigación señalando breves nociones sobre el “trabajo humano” y su necesaria consecuencia, esto es, el “Derecho del Trabajo”.

A continuación, expondremos en los capítulos II y III antecedentes históricos de los servicios de inspección del trabajo, teniendo en cuenta tanto su evolución nacional como internacional. De la misma forma, se tratará en esta parte del trabajo, lo relacionado con la génesis de la Dirección del Trabajo; su ámbito de competencia; estructura orgánica y otras importantes

materias referidas a esta Institución de fiscalización, cuya normativa regulatoria se encuentra establecida en su propia ley orgánica, el D.F.L. N° 2 de 1.967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En la segunda parte de esta investigación, se enunciarán someramente las distintas funciones y atribuciones del Servicio, contenidas en la ley orgánica antes aludida, para luego entrar de lleno en la materia objeto de esta memoria, vale decir, a “la facultad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.

La facultad de fiscalizar se trata *in extenso* en el capítulo IV. Esta es, sin duda, la atribución más importante que la ley le ha encomendado a este Servicio Público. Se señalará el campo de aplicación de esta facultad, así como a los funcionarios a través de los cuales se ejerce y se materializa; describiendo los distintos tipos de fiscalizaciones existentes y las materias del ámbito laboral y previsional objeto de fiscalización.

Dentro de la atribución de fiscalización, se destinaron los dos últimos capítulos de este trabajo a los procedimientos de fiscalización laboral. En efecto, en el capítulo V se abordará la importante materia referida al “Procedimiento General de Fiscalización”, esto es, a la tramitación que normalmente debe reflejarse en todo procedimiento inspectivo, con sus respectivas fases y resultados. En el capítulo siguiente y final, se tratarán los distintos procedimientos especiales de fiscalización, es decir, los

procedimientos aplicables a materias específicas, que contemplan regulaciones especiales o excepcionales con relación al Procedimiento General de Fiscalización.

En la última parte de esta Tesis, hemos considerado útil para el lector incluir un completo catálogo de las infracciones laborales constatables en un procedimiento inspectivo; con su correspondiente apreciación jurídica, en relación a la norma legal infringida; la norma sancionatoria; el rango de la sanción administrativa a aplicar y la gravedad de la infracción configurada.

Terminaremos nuestro estudio con un breve comentario o conclusión de lo observado durante el desarrollo de nuestra investigación.

CAPÍTULO I: EL TRABAJO HUMANO Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

I.- CONCEPTO DE “TRABAJO” SEGÚN EL DICCIONARIO DE LA R.A.E.

El vocablo “**trabajo**” según lo señala el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua es definido como: “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.

Para nosotros, el trabajo humano puede definirse como “aquella actividad, sea física o intelectual, desarrollada con la finalidad de obtener los bienes y servicios necesarios para la vida en sociedad”. Es lógico hablar de vida en sociedad no sólo por tratarse de algo esencial para el ser humano, sino porque es allí donde surgen nuevos y diferentes requerimientos que por sí mismo cada individuo está imposibilitado de satisfacer. El trabajo de unos reporta la obtención de bienes para otros y viceversa.

El trabajo puede no sólo ser humano, sino que también animal o mecánico, pero para los fines de nuestro estudio, interesa el realizado por el hombre que, junto al capital y a los recursos naturales, constituyen lo que en términos económicos se denominan “factores de la producción”.

El trabajo que nos interesa es, por cierto, el trabajo voluntario, pues se debe respetar la libertad de trabajo consagrada en la mayoría de los ordenamientos jurídicos como garantía individual de rango constitucional, dejando de lado el trabajo forzado u otras formas que puedan significar esclavitud para el hombre.

II.- EL TRABAJO COMO ELEMENTO DIGNIFICADOR DEL HOMBRE.

El trabajo es importante para el ser humano porque lo dignifica, y en la medida que recibe una contraprestación de carácter pecuniario por la labor realizada, le permite satisfacer sus necesidades básicas.

En efecto, el trabajo humano no sólo tiene por finalidad procurar la obtención de bienes y servicios suficientes para satisfacer las necesidades más elementales, sino que además, cumple la función de engrandecer al hombre, pues la actividad laboral también lo enriquece espiritualmente; lo hace crecer, posibilita su creatividad y limita su ocio a lo necesario para su descanso y distracción. Como corolario, podemos decir que el hombre que no trabaja, teniendo aptitudes físicas e intelectuales para hacerlo, se degrada en su condición humana.

III.- EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- Generalidades

El Derecho del Trabajo es, junto al derecho comercial, una de las ramas de las ciencias jurídicas que presenta el mayor grado de dinamismo.

Este fenómeno puede deberse quizás a la gran variabilidad y complejidad que a lo largo del tiempo han venido experimentando las relaciones laborales y comerciales respectivamente.

Junto con ser de gran mutabilidad, el Derecho del Trabajo es de reciente aparición, surgiendo en opinión de los diversos tratadistas a mediados del siglo XIX y, a juicio de los autores Héctor Humeres Magnan y Héctor Humeres Noguera, sólo nace en el siglo que acaba de finalizar, tomando su forma definida después de la Primera Guerra Mundial.

2.- Concepto de Derecho del Trabajo

La doctrina ha elaborado diversos conceptos de Derecho del Trabajo. Así, el profesor Héctor Escribár Mandiola define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones, cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles”(1).

1.- ESCRIBAR MANDIOLA, HÉCTOR "Tratado de Derecho del Trabajo". Tomo I, pág. 17.

Por su parte, don Guido Macchiavello señala que el Derecho del Trabajo “tiene por objeto regular, con principios propios, las relaciones jurídicas, individuales y colectivas que emanan y se generan por el desarrollo de actividades laborativas retribuidas, subordinadas y privadas”(2). A mayor abundamiento, el catedrático William Thayer lo ha conceptualizado diciendo que es “la rama del Derecho, que en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan de modo total o parcial su capacidad de trabajo durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona natural o jurídica, que remunera los servicios”(3).

3.- Características del Derecho del Trabajo

De lo hasta ahora señalado, se puede concluir que el Derecho del trabajo presenta un sinnúmero de características, siendo las más importantes las siguientes:

a) Es un derecho nuevo. En efecto, esta rama del Derecho nace en el siglo XX (Tratado de Versalles, 1919), teniendo como legislaciones precursoras la normativa dictada a fines del siglo XIX. Es una creación de la sociedad industrial y post industrial.

2.- MACCHIAVELLO, GUIDO "Derecho del Trabajo" Tomo II, pág. 45, Fondo de la Cultura Económica, 1986

3.- THAYER ARTEAGA, WILLIAM "Introducción al Derecho del Trabajo", Santiago, 1984, pág. 177.

b) Es una rama autónoma del Derecho, pues es distinto al derecho civil u otra rama de éste. Además, tiene un objeto de estudio (la relación laboral), principios y normas propias.

c) Es un derecho sometido a doble ordenamiento.

Una de las características más sobresalientes del Derecho que nos ocupa, es su doble regulación objetiva. En el Derecho Civil encontramos un ordenamiento establecido por el Estado - la ley - a la cual deben sujetarse las partes individuales en su contratación. En el Derecho del Trabajo, los contratantes particulares deben observar la reglamentación estatal - la ley - y además aquella colectiva, emanada de los contratos del mismo nombre.

d) Es un derecho en que tienen lugar relaciones complejas.

En la empresa nacen distintos tipos de relaciones. No hay una vinculación única de un empleador con un trabajador. Al mismo tiempo, se generan la de un empleador con varios y a veces decenas de miles de trabajadores.

e) Es un derecho corrector y protector.

El Derecho del Trabajo se basa en la constatación de una profunda falta de igualdad económica y de “igual” libertad entre las partes que celebran el contrato de trabajo personal y subordinado y, su “intervención” tiene por objetivo “corregir” la situación de inferioridad en que se encuentra el

trabajador, considerando el carácter vital que asume para aquél la referida contratación y su sujeción a su contraparte dotada de poder empresarial y sin establecer a favor suyo “privilegios o ventajas”.

En resumen, el Derecho del Trabajo pretende alzarse como una rama del Derecho protectora de los trabajadores, a los que se considera el sector más débil de la relación laboral.

f) Es un derecho de rápida evolución.

Esto como consecuencia del cambio social que, al mismo tiempo, regula e impulsa.

g) Es un derecho inconcluso.

Esto es así, pues uno de sus objetivos es buscar nuevas normas que subsanen el desajuste social que le ha dado origen.

4.- Relaciones con otras ramas del Derecho.

El Derecho del Trabajo, al igual que las otras ramas del saber jurídico, no constituye una “isla” aislada en medio del “océano”, sino que se relaciona e interactúa con aquéllas, dándole forma y cuerpo a nuestro ordenamiento jurídico nacional.

De esta manera, se relaciona con el Derecho Civil por cuanto contiene normas sobre capacidad, obligaciones, resolución de contratos, nulidad, riesgos, responsabilidad, etc. Con el Derecho Administrativo están las

relaciones acerca de las labores de un ministerio especialmente creado para atender los problemas del sector, como asimismo de la Dirección del Trabajo, organismo público encargado de fomentar, desarrollar las instituciones del ramo y de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral. Con el Derecho Penal, en los casos de violencias, o de fraudes con las deducciones practicadas en las remuneraciones. Con el Derecho Procesal, que ha estructurado una sección de tribunales y normas específicas para los juicios del trabajo. Con el Derecho Internacional, en los casos de empresas transnacionales, de transporte y de servicios que se pactan en una zona y se desarrollan en otra, etc.

CAPÍTULO II: LA FISCALIZACIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN LA O.I.T.

I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Hablar de fiscalización, necesariamente lleva a vincularnos con el concepto de control, de tal forma de determinar si la conducta del sujeto se ajusta o no a derecho, en el cumplimiento de los preceptos laborales.

Es aquí donde el rol del Estado juega un papel fundamental, debido a que se encuentra en la necesidad de proteger a quien aparece en la relación laboral como la parte “débil”, vale decir, al trabajador. Se hace necesario entonces aplicar los medios de que puede valerse el Estado con el propósito de desarrollar dicha actividad.

Debe delegar entonces en organismos técnicos del trabajo que, según el profesor Héctor Escribar Mandiola, en su Tratado de Derecho del Trabajo, “son los servicios públicos a través de los cuales el Estado realiza su política social”⁽⁴⁾.

4.- ESCRÍBAR MANDIOLA, HÉCTOR , ob cit., pág. 32

Los países industrializados estimaron que no podía solamente pensarse en una actitud de control únicamente represiva, sino que debía tenderse a formas de control preventivo que llevaran a un mejor acatamiento de la normativa laboral.

Conveniente resulta entonces, señalar que la fiscalización laboral ha experimentado una evolución importante desde sus orígenes hasta nuestros días.

El comienzo está representado por las “Comisiones de Notables”, quienes velaban por la aplicación de la incipiente normativa social. Luego le siguen las organizaciones sindicales con un sentido de autotutela sectorial. Ambos fracasaron en su intento, ya que no contaban con la vía para obligar al acatamiento del imperativo laboral. Debió entonces el Estado, mediante el uso de medios coercitivos regular la conducta de los destinatarios de la norma, aún contra su voluntad.

Ya en Inglaterra, a fines del siglo XIX se formaron las “Comisiones”, encargadas de velar por la justicia dentro de las relaciones del trabajo.

La revolución industrial, produjo grandes desequilibrios en la distribución de la riqueza, a la par con el aumento de desfavorables condiciones de trabajo. Es así como se establecen servicios análogos a las Inspecciones del Trabajo en países como: Alemania (1882); España (1883);

E.E.U.U. (1884); Reino Unido (1887); Francia (1891) y Bélgica en 1894. Estas naciones, conscientes de la necesidad de una intervención directa del Estado, contaban en ese entonces con oficinas o delegaciones encargadas de fiscalizar la organización del trabajo y la armonía entre las partes.

En la primera década del pasado siglo una veintena de países poseía un sistema de inspección, encargado de controlar las condiciones de higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Al término de la Primera Guerra Mundial, creada la Sociedad de las Naciones, se constituyó en París una comisión para el estudio de la aplicación de las leyes sociales. En 1919 se presentó un proyecto sobre la **ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**, cuyo texto finalmente se incorporó a la parte XIII del Tratado de Versalles, declarándose la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo. Se hace hincapié, en la idea de organizar en cada Estado un Servicio de Inspección del Trabajo, que tuviese por finalidad velar por la aplicación real y efectiva de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores.

La O.I.T. fue constituida como un organismo tripartito, en el cual se encontrarán representados empleadores, trabajadores y gobierno. Con el objeto de promover la unidad de criterios y pautas que digan relación con el ámbito laboral se desarrolla el proceso de dictación de las llamadas Normas

Internacionales del Trabajo, que se contienen en Convenios, Circulares y Recomendaciones.

Los Convenios constituyen Tratados Internacionales que fijan determinados objetivos a desarrollar por los Estados que posteriormente los ratifican.

Las Recomendaciones precisan los medios a través de los cuales los Estados pueden alcanzar los objetivos perseguidos en los Convenios.

En el capítulo siguiente veremos de qué manera nuestro país establece un mecanismo de control o fiscalización en materia laboral, a través del órgano que conocemos como Dirección Nacional del Trabajo.

II.- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES REFERENTES A LA INSPECCION DEL TRABAJO.

En la Primera reunión celebrada por la O.I.T. en Washington, en 1919, se aprobó la Recomendación N° 5, en la que se manifestaba el deseo de que todos los Estados miembros implantaran lo más pronto posible un sistema de fiscalización que garantizara la vigilancia efectiva en las industrias.

En 1923, se aprobó la Recomendación N° 20, referente a los principios generales para la organización de servicios de inspección destinados a

asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Las anteriores Recomendaciones no produjeron el efecto querido, ya que se trató sólo de propuestas de carácter unilateral no vinculante. Recién en el año 1947, se adoptó el Primer Convenio sobre Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, que lleva el N° 81, junto al cual, se aprobó la Recomendación que orientaba respecto de las formas específicas de poner en práctica las normas del Convenio.

Los Convenios y Recomendaciones a que se ha hecho referencia, sirven de base a los países que lo han ratificado y que han puesto en funcionamiento Sistemas de Inspección del Trabajo.

Chile no ha procedido a la Ratificación de ninguno de los instrumentos señalados, sin embargo en múltiples aspectos se ha ceñido a lo establecido en ellos.

CAPÍTULO III: LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO COMO ÓRGANO FISCALIZADOR.

I.- HISTORIA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Su origen más remoto lo encontramos en el año 1.907, cuando por Decreto N° 730, publicado en el Diario Oficial del 17 de abril de ese año, es creada la “Oficina del Trabajo”. Se encargó a un Inspector de la Sección Estadística Agrícola del Ministerio de Industrias y Obras Públicas la confección de las estadísticas del trabajo en el país, bajo ciertas normas fijadas en el mismo decreto, que básicamente ordenaba:

- a) Reunir, ordenar y dar a conocer los datos referentes al trabajo en todas las actividades productivas, especialmente en el área industrial;
- b) Investigar el número y clase de los operarios y empleados en cada industria;
- c) Conocer los salarios que se pagaba a los trabajadores por día y hora;
- d) Recoger las informaciones referentes a los accidentes del trabajo;
- e) Estudiar la duración de las jornadas de trabajo y sus condiciones generales;
- f) Conocer los precios de las habitaciones obreras;
- g) Empezar cualesquiera otra investigación que estimara conveniente encomendarle el gobierno en estas materias.

La comisión que se designó con el objeto de cumplir el mencionado

decreto no tuvo éxito, debido a la falta de recursos y medios materiales para su realización. Posteriormente la ley N°2.315, de 1.910, otorgó los fondos para llevar a cabo estas tareas.

En 1.914, se estableció un servicio oficial gratuito de colocación de obreros bajo la atención inmediata de una Oficina del Trabajo. Este servicio extendió su actividad de Valparaíso a Valdivia, ayudado por las jefaturas de policía y las estaciones de Ferrocarriles del Estado, dando buenos resultados.

En 1.916 se dicta la primera ley sobre Accidentes del Trabajo, que crea tres nuevas clases de inspectores, aumentando así el personal de la Oficina del Trabajo.

Es en 1.919 cuando encontramos el primer antecedente de La Dirección del Trabajo como organismo, puesto que por Decreto N° 1.938 del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, se establece la organización y funciones de la Oficina del Trabajo. En efecto, aquél señalaba que entre las principales funciones de la Oficina estaría: el conocimiento y estudio de las cuestiones relativas a la legislación obrera, correspondiéndole fundamentalmente el estudio del contrato de aprendizaje; contratos individuales y colectivos; reglamentos de fábricas; talleres y faenas; organización y remuneración del trabajo; jornadas de trabajo; el trabajo nocturno de las mujeres y los menores y, por último, el estudio e implantación de normas sobre la higiene y

seguridad del trabajo. Las mencionadas funciones se referían entonces, a materias relacionadas con la legislación Social, para mejorar la condición moral, intelectual y material de los empleados y obreros. Se componía de las secciones de Reformas Legales, Estadísticas, Inspección del Trabajo, Accidentes del Trabajo y Bolsa de Trabajo e Higiene.

En lo relativo al origen de la función fiscalizadora que hoy compete al Servicio, el referido Decreto disponía que la sección “Inspección del Trabajo” se preocuparía de la “Inspección y vigilancia directa del trabajo”, con el objeto de garantizar el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas vigentes y las que se dictaran en lo sucesivo sobre el particular.

La ley N° 4.053, publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de septiembre de 1.924, fecha en la cual se conmemora la creación del Servicio, dispuso que la Oficina del Trabajo se denominaría **“DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO”**, la cual dependería del Ministerio del Interior. Se le otorgaron funciones más definidas; así, sobre la labor inspectiva, señaló que le correspondería “organizar y dirigir la inspección y vigilancia directa del trabajo”. Sus inspectores tendrían derecho a visitar los establecimientos a que se refiere el citado cuerpo legal y que quienes se opusieran o dificultaren la labor de dichos funcionarios, serían sancionados con multas.

El 10 de diciembre de 1.927, por Decreto N° 2.024, se fija la organización del Ministerio de Bienestar Social, señalando dentro de sus organismos dependientes, a la Inspección General del Trabajo y establece que le corresponde la fiscalización en el cumplimiento de las leyes pertinentes y lo que le concierne a los Tribunales encargados de su aplicación.

El 5 de agosto de 1.930, por Decreto N° 1.331, del Ministerio de Bienestar Social se fija una nueva estructura de la Inspección General del Trabajo, constituida por la Inspección General, una Secretaría, y los departamentos de Bienestar, Jurídico y de Asociaciones. Al último de los cuales se le encomienda la fiscalización y fomento de la organización sindical en el país, como también el fomento de los contratos colectivos y la intervención directa en los conflictos Colectivos, Sueldos y Salarios. Además, señala que la Inspección ejercerá sus funciones en provincia, por medio de las Secretarías de Bienestar, sobre las que tendrá el control funcional, pero cuya dependencia quedará a cargo de los Intendentes y Gobernadores.

El D.F.L. N° 178 de 1.931, que contiene el texto del Código del Trabajo, en su Título III del Libro IV, señala que la Inspección General del Trabajo dependerá de una autoridad superior del Trabajo o Subsecretaría del Trabajo, Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunales. Mantiene

los Departamentos de Bienestar Social, Jurídico y de Asociaciones, y esboza un procedimiento de fiscalización.

Mediante el Decreto N° 369 de 1.932, se aprueba un nuevo Reglamento Orgánico de la Inspección del Trabajo, que la define como un “organismo dependiente del Ministerio de Bienestar Social”, integrada por los Departamentos ya mencionados, pero además le entrega al organismo funciones más definidas. Sobre la labor inspectiva indica que le corresponderá organizar y dirigir la inspección y vigilancia directa del trabajo; los Inspectores tendrán derecho a visitar los establecimientos a que se refiere el citado cuerpo legal y que quienes se opongan o dificulten a la labor de dichos funcionarios, se harán acreedores a multas.

En el año 1.940, la Ley N° 6.528 reemplaza algunos artículos del D.F.L. que contenía el Código del Trabajo, introduciendo los siguientes cambios:

- 1.- Restablece la denominación “Dirección General del Trabajo”.
- 2.- Le devuelve su dependencia al Ministerio del Trabajo.
- 3.- Crea el Departamento Administrativo y reemplaza al Departamento de Asociaciones por el de Organizaciones Sociales.

En el año 1.942, por Decreto N° 1.104 del Ministerio del Trabajo, publicado el 9 de febrero de 1.943 en el Diario Oficial, se norma en forma detallada las siguientes materias:

- a.- Organización del Servicio.
- b.- Distribución y deberes de su personal.
- c.- Organización de los Tribunales del Trabajo.
- d.- Procedimientos jurídicos y técnicos.
- e.- Definición del número de Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales.
- f.- Creación del Departamento de Inspección, al cual se le entrega el control funcional y técnico de las Inspecciones.

Posteriormente, mediante el D.F.L. N° 76 de 1.953, se reorganiza la Dirección General del Trabajo, manteniendo su estructura; sin perjuicio que elimina los Tribunales del Trabajo. No obstante ello, se incorpora al Servicio una nueva dependencia llamada “Departamento de Conflictos Colectivos, Sueldos y Salarios”, fijando además, la Planta del personal y el texto del Estatuto Orgánico del Servicio, entendiéndose derogadas las disposiciones, que sobre la materia, contenía el título III del Libro IV del Código del Trabajo.

En 1.960, durante la administración del Presidente Jorge Alessandri Rodríguez, se dictó el D.F.L. N° 308 que le confirió su actual denominación, esto es, Dirección del Trabajo.

El D.F.L. N° 2 de 1.967, dictado durante el gobierno de don Eduardo Frei Montalva, vino a constituirse en la norma orgánica del Servicio,

concediéndole el carácter de “Organismo Técnico” y estableciendo sus funciones básicas que rigen su accionar; así es como lo faculta para: fiscalizar la aplicación de la legislación laboral; fijar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo; difundir la legislación laboral y supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Con el D.F.L. N° 2.201 del año 1.978, se modificó el D.F.L. N° 2, y se asignaron al Servicio otras funciones, a saber:

- Velar por la salud de los trabajadores, prohibiendo el trabajo extraordinario en circunstancias calificadas; controlar los límites de la jornada laboral y fiscalizar los descansos.
- Velar por el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.
- Se confirió mérito ejecutivo a las actas suscritas ante los Inspectores del Trabajo, dando así importancia a los procesos conciliatorios derivados de los reclamos.

El D.F.L. N° 3.551, del año 1.981, introdujo una modificación al D.F.L. N° 2, otorgándole al Servicio el carácter de “organismo autónomo e instituto fiscalizador”.

La ley N° 18.048, del año 1.981 amplía las facultades de la Dirección del Trabajo, permitiéndole fiscalizar la legislación previsional.

Con ocasión de la dictación de la ley N° 18.372 del año 1.984, se facultó

al Director del Trabajo para autorizar Sistemas Excepcionales de distribución de jornadas de trabajo.

Con la dictación de la ley N° 19.481, del año 1.996, se amplían las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de Higiene, Seguridad y Prácticas Antisindicales, y la que extiende el derecho al descanso dominical a trabajadores que estaban exceptuados de este beneficio. Contemplando entre otros aspectos:

- La obligatoriedad para el juez que conoce de una causa por “prácticas antisindicales”, de pedir un informe a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente.
- Amplía el concepto de reincidencia contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo.
- Contempla la posibilidad de que las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se practiquen por carta certificada.

II.- DEFINICIÓN LEGAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO.

Importante es establecer el concepto legal de La Dirección Nacional del Trabajo. Para estos efectos, el artículo 1° del D.F.L. N° 2 DE 1.967, lo define de la siguiente manera: **“La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico**

dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo”.

Esta disposición debemos complementarla con el artículo N° 2 del D.L. N° 3.551 de 1.981, norma que confiere a esta Institución el carácter de Servicio Público Autónomo, señalando al efecto: “La Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, serán instituciones autónomas con personalidad jurídica, de duración indefinida y se relacionarán con el Ejecutivo a través de los Ministerios de los cuales dependen. Estas instituciones serán denominadas, para todos los efectos legales, como “instituciones fiscalizadoras” y el domicilio de ellas será la ciudad de Santiago.

III.- FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO.

Las Funciones de la Dirección Nacional del Trabajo se encuentran contenidas en el Artículo 1° del D.F.L. N°2 de 1.967, siendo ellas las siguientes:

- a) Fiscalizar la aplicación de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y

alcance de las leyes del trabajo;

c) Divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;

d) Supervigilar el funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen; y

e) Realizar toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

IV.- ÁMBITO LEGISLATIVO DE COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO.

La actividad que desarrolla el Servicio está determinada por un conjunto de disposiciones legales que delimitan su accionar y competencia, estas son:

1.- El D.F.L. N° 2 de 1.967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; que viene a ser el estatuto orgánico de la Dirección del Trabajo, regulando su organización y funcionamiento.

2.- El Código del Trabajo; sobre todo en los artículos referentes al contrato individual de trabajo, junto a las normas contenidas en la ley N° 19.010 sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo y la ley N° 19.069 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva. Ambas hoy incorporadas al Código Laboral.

3.- La Ley N° 16.744 de 1.968, la cual contiene normas sobre accidentes del

trabajo y enfermedades profesionales. En este ámbito, a la Dirección Nacional del Trabajo le corresponde controlar las cotizaciones adicionales, dependiendo de la actividad económica que se desarrolla. Además, a petición de la institución administradora del fondo respectivo, debe emitir informes acerca de los accidentes del trabajo.

4.- El D.S. N° 54 de 1.969, el cual regula la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. En este caso, el Servicio verifica la existencia de los mismos, en caso que la empresa cuente con 25 o más trabajadores.

5.- Artículo 76 de la Ley N° 18.482 de 1.985, el cual faculta al Servicio para fiscalizar exclusivamente el cumplimiento de la legislación previsional respecto de los imponentes de la ex-caja de Empleados Particulares y ex-Servicio de Seguro Social, en cuanto a la declaración y pago de imposiciones, compensación y pagos de prestaciones, entre otras.

6.- Artículo 19 del D.L. N° 3.500 de 1.980, esta norma versa sobre la obligación de los empleadores para declarar y pagar las cotizaciones en las A.F.P.

7. - Artículo 30 inciso primero de la Ley N° 18.933, esta norma se refiere a la obligación de los empleadores para declarar y pagar las imposiciones en las

Isapres.

V.- ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La Dirección Nacional del Trabajo presenta la siguiente organización en el ámbito nacional:

A.- AUTORIDADES SUPERIORES DEL SERVICIO.

- 1- Dirección Nacional.
- 2- Subdirección Nacional.

B.- DEPARTAMENTOS.

- 1.- Departamento de Fiscalización.
- 2.- Departamento de Negociación Colectiva.
- 3.- Departamento de Organizaciones Sindicales.
- 4.- Departamento Jurídico.
- 5.- Departamento Administrativo.
- 6.- Departamento de Estudios.
- 7.- Departamento de Proyectos.
- 8.- Departamento de Informática.
- 9.- Departamento de Recursos Humanos .

C.- NIVEL OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Además de esta estructura nacional, la Dirección del Trabajo presenta, para el mejor cumplimiento de sus funciones, los siguientes órganos desconcentrados a lo largo del país:

- 1.- Direcciones Regionales.
- 2.- Inspecciones Provinciales.
- 3.- Inspecciones Comunes.

A continuación, pasaremos al estudio particularizado de cada uno de ellos, comenzando por los órganos de carácter nacional.

A.- AUTORIDADES SUPERIORES DEL SERVICIO.

1.- La Dirección Nacional.

Es la máxima instancia administrativa del Servicio. En ella se radican todas y cada una de las funciones señaladas por vía genérica en el artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1.967.

Cada una de las funciones de este artículo son asumidas por la Dirección del Trabajo como máximo órgano dentro de la organización nacional del Servicio.

La Dirección Nacional se encuentra representada por el Director Nacional del Trabajo, autoridad de más alta jerarquía dentro del órgano en

estudio. Por la importancia que conlleva el cargo, consideramos necesario efectuar algunos alcances respecto de esta investidura.

1.1.- El Director Nacional del Trabajo.

El artículo 2° del D.F.L. N° 2 de 1.967 establece “La Dirección del Trabajo estará a cargo de un funcionario con el título de Director, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este Decreto con Fuerza de Ley, y demás Leyes y Reglamentos que les sean aplicables”.

Esta norma debe ser necesariamente complementada con el artículo 28 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, disposición legal que establece: “Los servicios públicos estarán a cargo de un jefe superior denominado Director, quien será el funcionario de más alta jerarquía dentro del respectivo organismo”.

Esta misma disposición agrega en su inciso segundo: “A los jefes de servicio les corresponderá dirigir, organizar y administrar el correspondiente Servicio; controlarlo, y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley les asigne”.

Resulta interesante destacar que esta norma legal de mayor rango y generalidad que el D.F.L. N° 2 de 1.967, establece un conjunto de funciones de carácter general al Director Nacional del Trabajo, las que en cierto modo

son particularizadas en función de los fines del Servicio dentro del artículo 5° del D.F.L. N° 2 de 1967.

1.2.- Nombramiento del Director Nacional del Trabajo.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 46 del D.F.L. N° 2 de 1.967: “Los cargos de Director y Subdirector, serán de la exclusiva confianza del Presidente de la República”.

El artículo 7° de la Ley N° 18.834, cuerpo legal que contiene el Estatuto Administrativo dispone: “Serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República, o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento los siguientes:

- a) En los Ministerios, los cargos de Secretario Regional Ministerial y Jefe de División.
- b) En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios con excepción de los rectores de las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal, los que se regirán por sus propios estatutos orgánicos”.

Del análisis de esta norma, se puede concluir que nuestra legislación no manifiesta un pronunciamiento directo sobre el tema de la “exclusiva confianza funcionaria”, sino más bien señala qué cargos tienen este carácter.

El caso del Director Nacional del Trabajo encuadra dentro de lo señalado en la letra b) del artículo 7° de la Ley N° 18.834, es decir, como Jefe Superior de un Servicio Público.

1.3.- Requisitos de nombramiento.

El único requisito que exige el D.F.L. N° 2 de 1.967 para ejercer el cargo, es estar en posesión del título de abogado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 letra a) de este cuerpo legal. Sin embargo, resulta indispensable complementar esta norma con lo dispuesto en el artículo 42 inciso tercero de la Ley N° 18.575, norma que establece: “Los Jefes de Servicio...para su designación deberán cumplir con los requisitos generales de ingreso a la Administración Pública, y con los que para casos especiales exijan las leyes”.

Para lo anterior, según la ley, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Ser ciudadano.
- 2.- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- 3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 4.- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.

5.- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

6.- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.

En síntesis, para servir el cargo, el Director Nacional del Trabajo requiere:

a) Cumplir con los requisitos generales de ingreso a la Administración del Estado.

b) Ser abogado.

c) Contar con la confianza del Presidente de la República.

1.4.- Cesación en el cargo de Director Nacional del Trabajo.

Cesa en el cargo por medio de la “petición de renuncia” que formula el Jefe de Estado.

2.- La Subdirección Nacional.

Es el segundo órgano jerárquico del Servicio en el ámbito nacional.

Está representada por un funcionario que detenta el cargo de Subdirector del Trabajo.

Este órgano tiene gran relevancia por las funciones asignadas por ley, especialmente aquella de subrogar al Director en los casos que determine la ley.

2.1.- El Subdirector Nacional del Trabajo.

El artículo 3° del D.F.L. N° 2 DE 1.967 dispone: “Seguirá en jerarquía al Director un funcionario con el título de Subdirector del Trabajo, que tendrá las atribuciones y deberes que se le asignen en este D.F.L. y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables”.

2.2.- Nombramiento del Subdirector Nacional del Trabajo.

En esta materia nos remitimos nuevamente al artículo 46 del D.F.L. N° 2 DE 1.967, que señala: “Los cargos de Director y Subdirector serán de la exclusiva confianza del Presidente de la República”.

De lo dicho se desprende que al Subdirector se le aplica lo establecido para el Director Nacional.

2.3.- Requisitos para ser Subdirector Nacional del Trabajo.

Se requieren los mismos requisitos que para acceder al cargo de Director Nacional.

2.4.- Cesación en el cargo de Subdirector Nacional del Trabajo.

Al igual que en el caso del Director Nacional del Trabajo, por ser un cargo de exclusiva confianza del Presidente de la República, cesa en el

desempeño de sus labores, a través de una “petición de renuncia” que formula el primer mandatario.

B.- DEPARTAMENTOS.

La Dirección Nacional se compone de Departamentos, que son dependencias técnicas que colaboran con el Director del Trabajo en todo lo relacionado con las materias específicas que a ellos conciernen (artículo 7º, D.F.L. N° 2). Sus autoridades superiores son los Jefes de Departamento, también de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

De acuerdo al artículo 4º, del citado cuerpo legal, los Departamentos son:

1.- DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN O DE FISCALIZACIÓN.

Actualmente se denomina de Fiscalización, a partir de la modificación del D.L. 3551 de 1.981.

Este Departamento está encargado de:

- a.- El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo;
- b.- Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio;
- c.- Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización, y

d.- Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja.

En la actualidad, como lo veremos detalladamente en el capítulo siguiente, este departamento mantiene la estructura que le otorgó el D.F.L. N° 2, pero se han incrementado sus funciones, entregándosele facultades fiscalizadoras en materia previsional, y la tarea de coordinar la fiscalización en materias laborales y de seguridad social.

2.- DEPARTAMENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El sistema contemplado por el D.F.L. N° 2 en su artículo 9°, estaba regulado de acuerdo con lo señalado en el Código del Trabajo en esta materia, pero fue modificado por el D.L. 2.758, de 1.979, que establece un nuevo sistema de negociación colectiva, según el cual el Estado sólo intervendría como ministro de fe o garante del cumplimiento de los procedimientos de la negociación, estableciendo un sistema de negociación directo entre las partes.

Por lo tanto, las funciones que el D.F.L. N° 2 otorgaba a esta oficina, están derogadas. En la práctica, este Departamento funciona actualmente y las labores aún vigentes que le corresponden en materia de negociación colectiva son más bien de asesoría a las Inspecciones sobre el punto.

3.- DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SINDICALES.

Las funciones que el artículo 10 del D.F.L N° 2 otorgaba a este departamento han sido modificadas por el D.L. N° 2.756 de 1.979, quedando vigentes la letra a y b de ese D.F.L. En virtud de dicha disposición le corresponden:

a.- El fomento de las organizaciones sindicales en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral.

b.- El estudio y la evaluación de los resultados de la aplicación de la legislación laboral y de su reglamentación respecto de las organizaciones sindicales, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la experiencia aconseje.

De acuerdo a las modificaciones introducidas, corresponde llevar el registro de sindicatos a la Inspección del Trabajo correspondiente, y los cursos de orientación sindical son dados en forma independiente por instituciones privadas.

Hoy en día, la función principal de este Departamento es el procesamiento de datos y estadísticas relativos a las organizaciones sindicales.

4.- DEPARTAMENTO JURÍDICO.

Las funciones de este Departamento han sido reguladas por el artículo 11 del D.F.L. N° 2, estas son:

a.- Evacuar consultas legales, las que se resuelven a través de dictámenes.

Cualquier trabajador o empresario puede efectuar una consulta legal ante alguna duda de aplicación de la legislación laboral vigente.

b.- Realizar los estudios jurídicos que se le encomienden y proponer las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el Derecho Laboral.

c.- La divulgación de las leyes y reglamentos del trabajo, la preparación de las publicaciones del servicio y la atención de la biblioteca.

Uno de los sistemas para fomentar y asegurar el conocimiento de la ley laboral, es a través de los dictámenes que prepara este Departamento y que permiten fomentar la divulgación de estas materias legales.

c.- Debe atender las relaciones con los organismos e instituciones de carácter internacional afectas al estudio o aplicación del Derecho Laboral en la forma que determine el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

5.- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO.

Las funciones principales de este Departamento son:

a.- Asesorar al Director en materia financiera, preparando los anteproyectos de presupuestos y contabilizando los movimientos de fondos del Servicio.

b.- Centralizar los aspectos administrativos del Servicio.

c.- Atender los asuntos relativos a los derechos y obligaciones del personal.

d.- Atender las informaciones al público sobre trámites administrativos.

6.- DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS.

El Departamento de Estudios es uno de los más nuevos en la estructura del Servicio.

Fue creado por resolución exenta N° 2.200 de 1.995, en la que se fusionaron las Oficinas de Estudio, Organización y Métodos, Relaciones Públicas y Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones.

A este Departamento le compete analizar, proponer y coordinar los estudios sobre el sistema de relaciones laborales que sean útiles para definir políticas públicas que sirvan a los usuarios para determinar sus propias políticas y que constituyan un aporte al Servicio para el diseño de sus líneas de acción.

En el Departamento de Estudios se radican las áreas de racionalización, estadísticas, planificación, diseño, y control de sistemas de información, y todas aquellas que permitan apoyar la toma de decisiones, la coordinación y el control del Servicio.

El D.F.L. N° 2 de 1.967, no ha sido reformado ni adaptado a la nueva organización del Departamento de Estudios, sino que conserva las normas relativas a las oficinas que conforman esta repartición en la actualidad. En tal sentido, los artículos 15, 16 y 17 de este cuerpo legal, reglamentan las

funciones que a cada una de estas Oficinas le correspondía desempeñar, y que hoy se encuentran radicadas y asumidas por este nuevo Departamento.

7.- DEPARTAMENTO DE PROYECTOS.

Creado por Res. Ex. N° 567 de 1.998, tiene como misión fundamental diseñar, proponer, asesorar, coordinar y evaluar planes estratégicos, proyectos y programas de mejoramiento de la gestión institucional.

8.- DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA.

Establecido por Res. Ex. N° 258 de 1.999, tiene como funciones las de definir y gestionar las políticas informáticas de la Institución; diseñar, establecer, mantener los servicios y sistemas informáticos y proporcionar soporte a usuarios, asesoría o recomendaciones a otros departamentos e interactuar con proveedores externos en sistemas de información para servicios y productos afines . Este departamento se estructura en tres áreas: Hardware, Software y Redes y Conectividad.

9.- DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

Como señalamos anteriormente, por Res. Ex. N° 567, de 1.998, se reestructuraron las funciones de Recursos Humanos, creándose, de hecho, el Departamento que lleva este nombre, el cual tiene bajo su dependencia las unidades de:

a).- Personal y Remuneraciones.

b).- Desarrollo Organizacional.

c).- Oficina de Capacitación.

Todo lo anteriormente descrito corresponde al Nivel Central del Servicio, que podríamos denominar genéricamente Dirección Nacional.

C.- NIVEL OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Analizaremos ahora el nivel operativo de la Dirección del Trabajo, compuesto por las **Unidades Territorialmente Desconcentradas**.

El Título III del D.F.L. N°2 de 1.967, trata de las Inspecciones del Trabajo. El artículo 18 establece que “**La Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales que determine el Director**”. Por lo tanto, corresponde a ellas la labor operativa del Servicio. Sin embargo, por el Decreto Supremo N° 60 de 1.984, se modificó el panorama en este nivel, con el objeto de adecuar la estructura de la Dirección a la nueva división política administrativa del país. Este texto creó las **DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO** en cada una de las regiones del país, para lo cual, transformó las Inspecciones Provinciales del Trabajo que se situaban en las respectivas capitales de región. Estas Direcciones Regionales dependen jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo, y se relacionan funcionalmente con cada uno de los

Departamentos ya descritos, en las respectivas materias que les competen. Por otro lado, las restantes Inspecciones Provinciales que no fueron transformadas en Direcciones Regionales, y las Inspecciones Departamentales y Comunales pasaron a denominarse, en orden jerárquico Inspecciones Provinciales y Comunales, según correspondiera de acuerdo a la estructura fijada en conformidad al proceso de regionalización del país. En suma, la Dirección del Trabajo se compone de: la Dirección Nacional, las Direcciones Regionales y las Inspecciones.

1.- Las Inspecciones del Trabajo.

Las Inspecciones del Trabajo, tanto las Provinciales como las Comunales, dependen de las Direcciones Regionales, y son las Unidades Territoriales a través de las cuales la Dirección del Trabajo ejerce sus funciones, de acuerdo a lo que señala el artículo 18 del D.F.L. N° 2.

El Director del Trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada zona, creará el número de Inspecciones del Trabajo que éstas determinen y señalará el número de funcionarios que cada una de ellas deberá tener para llevar a cabo sus funciones en buena forma.

Las Inspecciones tendrán una organización interna de tipo piramidal cuyo Jefe de Oficina, de acuerdo al territorio abarcado, puede ser un Inspector Provincial o Comunal.

Dentro de cada Inspección habrá diferentes Unidades: Jurídica, de Fiscalización, de Negociación Colectiva, de Organizaciones Sindicales, a través de las cuales la Inspección cumple con las labores operativas del Servicio en sus respectivos territorios jurisdiccionales, en consecuencia, están facultadas para ejercer aquellas funciones que las leyes y reglamentos les han conferido expresamente, así como las que son de competencia de la Dirección Nacional, salvo las que por su naturaleza o por mandato legal sean privativas de esta última.

1.1.- Funciones de las Inspecciones del Trabajo.

Las Inspecciones del Trabajo desarrollan las siguientes funciones:

- a.- Fiscalizar la aplicación de las normas laborales en general, y las de Seguridad Social, cuyo cumplimiento se les ha encomendado controlar, especialmente en materia de retención y pago de cotizaciones previsionales, labor que se concreta, principalmente, a través de visitas inspectivas a las empresas fiscalizadas por el Servicio; atención de reclamos, y revisión de antecedentes para otorgar certificados a contratistas;
- b.- Realizar las acciones necesarias para resolver y prevenir los conflictos del trabajo;
- c.- Informar y orientar a trabajadores, empresarios y público en general, sobre la legislación y reglamentación laboral;

- d.- Registrar la inscripción de organizaciones sindicales y supervigilar la legalidad de su constitución, funcionamiento y disolución;
- e.- Realizar comparendos de conciliación procurando agotar los medios lícitos para resolver las controversias surgidas entre personas que no mantienen relación laboral vigente con sus ex - empleadores;
- f.- Proporcionar ministros de fe para los actos de constitución y funcionamiento de organizaciones sindicales y de comisiones que negocien colectivamente;
- g.- Conocer de las objeciones de legalidad que se deduzcan respecto de los procesos de negociación colectiva;
- h.- Resolver reclamos de trabajadores a los cuales se les ha alterado la naturaleza de los servicios y el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, en uso del *ius variandi*;
- i.- Resolver si a determinados trabajadores le es aplicable la legislación general o especial, según la naturaleza de su respectiva prestación de servicios;
- j.- Velar por la correcta aplicación de las multas administrativas, y preocuparse de la defensa y cobranza judicial de las mismas;
- k.- Ratificar finiquitos y renunciaciones voluntarias, registrar constancias o comunicaciones en general de trabajadores y empleadores, y

1.- En general, realizar todas aquellas tareas acordes a sus objetivos.

1.2.- Las Inspecciones Provinciales del Trabajo a lo largo del territorio nacional.

Las Inspecciones Provinciales del Trabajo existentes a lo largo del país son las siguientes:

- | | |
|---|-------------|
| 1.- Inspección Provincial de Arica. | I Región. |
| 2.- Inspección Provincial de Iquique. | |
| 3.- Inspección Provincial de Antofagasta. | II Región. |
| 4.- Inspección Provincial de El Loa. | |
| 5.- Inspección Provincial de Tocopilla. | |
| 6.- Inspección Provincial de Copiapó. | III Región. |
| 7.- Inspección Provincial de Chañaral. | |
| 8.- Inspección Provincial de Huasco. | |
| 9.- Inspección Provincial de La Serena. | IV Región. |
| 10.- Inspección Provincial de Limarí. | |
| 11.- Inspección Provincial de Choapa. | |
| 12.- Inspección Provincial de Coquimbo. | |
| 13.- Inspección Provincial de Valparaíso. | V Región. |
| 14.- Inspección Provincial de San Felipe. | |
| 15.- Inspección Provincial de Los Andes. | |

- 16.- Inspección Provincial de Quillota.
- 17.- Inspección Provincial de San Antonio.
- 18.- Inspección Provincial de Petorca.
- 19.- Inspección Provincial de Santiago. Reg. Metrop.
- 20.- Inspección Provincial de Melipilla.
- 21.- Inspección Provincial de Talagante.
- 22.- Inspección Provincial de Cordillera (Puente Alto).
- 23.- Inspección Provincial de Maipo (San Bernardo).
- 24.- Inspección Provincial de Cachapoal. VI Región.
- 25.- Inspección Provincial de Colchagua.
- 26.- Inspección Provincial de Cardenal Caro.
- 27.- Inspección Provincial de Talca. VII Región.
- 28.- Inspección Provincial de Curicó.
- 29.- Inspección Provincial de Linares.
- 30.- Inspección Provincial de Cauquenes.
- 31.- Inspección Provincial de Concepción. VIII Región.
- 32.- Inspección Provincial de Ñuble.
- 33.- Inspección Provincial de Bío Bío.
- 34.- Inspección Provincial de Arauco.
- 35.- Inspección Provincial de Cautín. IX Región.

- 36.- Inspección Provincial de Malleco.
- 37.- Inspección Provincial de Llanquihue. X Región.
- 38.- Inspección Provincial de Valdivia.
- 39.- Inspección Provincial de Osorno.
- 40.- Inspección Provincial de Chiloé.
- 41.- Inspección Provincial de Palena.
- 42.- Inspección Provincial de Coyhaique. XI Región.
- 43.- Inspección Provincial de Aysén.
- 44.- Inspección Provincial de General Carrera.
- 45.- Inspección Provincial de Capitán Prat.
- 46.- Inspección Provincial de Magallanes. XII Región.
- 47.- Inspección Provincial de Ultima Esperanza.
- 48.- Inspección Provincial de Tierra del Fuego.

Es necesario señalar que en aquellas ciudades que son capital regional, la Dirección Regional correspondiente, junto con hacer de tal, asume la función de Inspección Provincial y Comunal, según corresponda.

2.- Las Inspecciones Comunales del Trabajo.

Como consecuencia lógica de lo señalado anteriormente, y siendo consecuente con la organización administrativa territorial del país, las Provincias se dividen en comunas. De modo que un conjunto de comunas

conforman una Provincia.

En tal sentido, dentro de la Unidad Territorial llamada “comuna”, la Dirección del Trabajo cumple su tarea por medio de las Unidades Operativas denominadas “Inspecciones Comunales del Trabajo”.

2.1.- Autoridades de las Inspecciones Comunales del Trabajo.

En las Inspecciones Comunales del Trabajo, el funcionario de mayor rango es el Inspector Comunal del Trabajo, quien dentro de la Jurisdicción Territorial correspondiente, debe desarrollar las funciones asignadas por la ley.

2.2.- Estructura de la Inspecciones Comunales del Trabajo.

La norma ya analizada al tratar este mismo tema respecto de las Inspecciones Provinciales del Trabajo, esto es, el artículo 21 del D.F.L. N° 2 de 1.967, que ordena a un Reglamento Orgánico General del Servicio la estructuración de las Inspecciones del Trabajo, tampoco se ha podido aplicar respecto de las Inspecciones Comunales, por cuanto dicha norma reglamentaria nunca ha sido dictada.

Frente a esto, y al igual que las Inspecciones Provinciales, las Inspecciones Comunales han debido organizarse en base a las normas superiores que emanan de los órganos superiores del Servicio, y del mismo modo que las organizaciones de las Direcciones Regionales e Inspecciones

Provinciales, responden a la proyección a nivel comunal de los Departamentos de Colaboración técnica del Director Nacional. En efecto, el Inspector Comunal en el cumplimiento de sus funciones, se ve asesorado por las siguientes unidades.

- a) Procuraduría de Multas (Unidad Jurídica).
- b) Unidad de Fiscalización.
- c) Unidad de Reclamos y Comparendos.
- d) Sección de Partes y Archivos.
- e) Unidad de Organizaciones Sindicales.
- f) Unidad de Negociación Colectiva.

Necesario es agregar que las Inspecciones Comunales del Trabajo se clasifican en: **Inspecciones Permanentes e Intermitentes**. Las primeras son aquellas que efectúan su trabajo en forma continua. En cambio las Intermitentes o Itinerantes, son aquellas que atienden público sólo un día a la semana o cada quince días, y se encuentran a cargo de la Inspección más próxima.

2.3.- Inspecciones Comunales del Trabajo a lo largo del territorio nacional.

Las Inspecciones Comunales del Trabajo existentes a lo largo del país, incluyendo aquellas que tiene el carácter de Intermitentes (Inter.) son:

- 1.- Inspección Comunal de Pozo Almonte. (Inter.) I Región.

- | | | |
|--|----------|--------------|
| 2.- Inspección Comunal de Taltal. | (Inter.) | II Región. |
| 3.- Inspección Comunal de María Elena. | | |
| 4.- Inspección Comunal de Mejillones. | | |
| 5.- Inspección Comunal de El Salvador. | | III Región. |
| 6.- Inspección Comunal de Caldera. | | |
| 7.- Inspección Comunal de Potrerillos. | (Inter.) | |
| 8.- Inspección Comunal de Diego de Almagro. | | |
| 9.- Inspección Comunal de Huasco. | | IV Región. |
| 10.- Inspección Comunal de Andacollo. | | |
| 11.- Inspección Comunal de Combarbalá. | | |
| 12.- Inspección Comunal de Salamanca. | | |
| 13.- Inspección Comunal de Los Vilos. | | |
| 14.- Inspección Comunal de Coquimbo. | | |
| 15.- Inspección Comunal de Vicuña | (Inter.) | |
| 16.- Inspección Comunal de Viña del Mar. | (Inter.) | V Región. |
| 17.- Inspección Comunal de Casablanca. | | |
| 18.- Inspección Comunal de Santiago Norte | | Reg. Metrop. |
| 19.- Inspección Comunal de Santiago Sur. | | |
| 20.- Inspección Comunal de Santiago Sur-oriente. | | |
| 21.- Inspección Comunal de Santiago Poniente. | | |

- 22.- Inspección Comunal de Nor-oriente
- 23.- Inspección Comunal de Maipú.
- 24.- Inspección Comunal de Curacaví. (Inter.)
- 25.- Inspección Comunal de María Pinto. (Inter.)
- 26.- Inspección Comunal de Buín. (Inter.)
- 27.- Inspección Comunal de Colina.
- 28.- Inspección Comunal de La Florida.
- 29.- Inspección Comunal de Maipo.
- 30.- Inspección Comunal de San Vicente. VI Región.
- 31.- Inspección Comunal de Rengo.
- 32.- Inspección Comunal de Peumo.
- 33.- Inspección Comunal de Las Cabras.
- 34.- Inspección Comunal de Graneros.
- 35.- Inspección Comunal de Chimbarongo.
- 36.- Inspección Comunal de Santa Cruz. (Inter.)
- 37.- Inspección Comunal de Constitución. VII Región.
- 38.- Inspección Comunal de Parral. (Inter.)
- 39.- Inspección Comunal de Chanco.
- 40.- Inspección Comunal de San Javier. (Inter.)
- 41.- Inspección Comunal de Molina. (Inter.)

- 42.- Inspección Comunal de Licantén. (Inter.)
- 43.- Inspección Comunal de Talcahuano. VIII Región.
- 44.- Inspección Comunal de Tomé.
- 45.- Inspección Comunal de Yungay.
- 46.- Inspección Comunal de Coronel.
- 47.- Inspección Comunal de Curanilahue.
- 48.- Inspección Comunal de Yumbel. (Inter.)
- 49.- Inspección Comunal de Bulnes. (Inter.)
- 50.- Inspección Comunal de San Carlos. (Inter.)
- 51.- Inspección Comunal de Quirihue. (Inter.)
- 52.- Inspección Comunal de Nacimiento. (Inter.)
- 53.- Inspección Comunal de Mulchén. (Inter.)
- 54.- Inspección Comunal de Santa Bárbara. (Inter.)
- 55.- Inspección Comunal de Laja. (Inter.)
- 56.- Inspección Comunal de Cañete. (Inter.)
- 57.- Inspección Comunal de Arauco. (Inter.)
- 58.- Inspección Comunal de Coelemu. (Inter.)
- 59.- Inspección Comunal de Victoria. IX Región.
- 60.- Inspección Comunal de Villarrica.
- 61.- Inspección Comunal de Collipulli.

- 62.- Inspección Comunal de Loncoche.
- 63.- Inspección Comunal de Cunco. (Inter.)
- 64.- Inspección Comunal de Gorbea. (Inter.)
- 65.- Inspección Comunal de Carahue. (Inter.)
- 66.- Inspección Comunal de Purén. (Inter.)
- 67.- Inspección Comunal de Curacautín. (Inter.)
- 68.- Inspección Comunal de Lonquimay. (Inter.)
- 69.- Inspección Comunal de Traiguén. (Inter.)
- 70.- Inspección Comunal de Ancud. X Región.
- 71.- Inspección Comunal de La Unión.
- 72.- Inspección Comunal de Puerto Varas.
- 73.- Inspección Comunal de Calbuco. (Inter.)
- 74.- Inspección Comunal de Lanco. (Inter.)
- 75.- Inspección Comunal de Paillaco. (Inter.)
- 76.- Inspección Comunal de Río Negro. (Inter.)
- 77.- Inspección Comunal de Purranque (Inter.)
- 78.- Inspección Comunal de Panguipulli.
- 79.- Inspección Comunal de Quellón.
- 80.- Inspección Comunal de Puerto Cisne.

CAPÍTULO IV: LA FACULTAD FISCALIZADORA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

I.- CONCEPTO DE FISCALIZACIÓN.

Antes de entrar a la materia que nos ocupa, es menester dar un concepto de lo que debemos entender por “fiscalización”. Así, el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua lo define como: “Acción y efecto de fiscalizar”. A su vez, “fiscalizar” es comprensivo de: “Criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro”.

Ya en nuestro ordenamiento jurídico, de acuerdo a lo establecido en el oficio circular N° 8 de la Dirección del Trabajo, el vocablo “fiscalización” debe entenderse como: “el proceso metódico, en virtud del cual se controla la aplicación de las disposiciones legales y convencionales, por cuyo cumplimiento corresponde velar a los servicios del trabajo”.

II.- MARCO LEGAL DE LA FACULTAD FISCALIZADORA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La atribución de fiscalización que la ley le otorga a este órgano administrativo, se encuentra consagrada en el artículo 1º, letra a), del D.F.L. N° 2, de 1.967, que establece que a la Dirección del Trabajo: “Le

corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral”. Esta norma legal debe armonizarse con el artículo 18 del mismo cuerpo legal, el que dispone que el citado Servicio “ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunes que determine el Director”.

En efecto, la ley le ha conferido a las Inspecciones del Trabajo, como unidades operativas del Servicio, la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

De igual forma, el artículo 476 del Código de Trabajo, señala que: “La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”.

Por otro lado, es necesario advertir que la Dirección del Trabajo no sólo tiene facultades para fiscalizar la legislación de tipo laboral, sino que también previsional en virtud de algunos textos normativos posteriores al D.F.L. N° 2.

III.- CARACTERÍSTICAS DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL.

Considerando su naturaleza de procedimiento administrativo, la fiscalización debiera compartir los atributos propios de este tipo de actuaciones, sin perjuicio de algunos específicos o adicionales relativos a su finalidad de control social. De esta forma, es posible caracterizar la fiscalización laboral de la siguiente manera:

1° La fiscalización laboral es una de las diversas competencias de la administración del Estado, destinada a dar eficacia a la legislación laboral y previsional.

La fiscalización administrativa se encuentra orientada a promover el cumplimiento general de la legislación laboral y previsional, creando y manteniendo contextos sociales ajustados mayoritariamente a ella, ya sea en las primeras fases de manifestación de eventuales conflictos, o incluso antes de tal expresión, en el ámbito de la prevención de los usuarios.

En este sentido, el objetivo específico y primordial de la fiscalización es facilitar un progresivo cambio conductual de los empleadores que incurran en infracciones al orden laboral vigente. Para estos efectos, la sanción de multa tiene un carácter fundamentalmente instrumental al servicio de esta finalidad disuasiva de la infraccionalidad, lo que se manifiesta en la moderación de los montos de las multas y en el incentivo al uso de la reconsideración de multa

como un mecanismo idóneo para la corrección de la infracción; es decir, la opción por una política general orientada hacia la rebaja de las multas, en la medida que exista un cambio conductual, el cual debe traducirse en la corrección de las infracciones constatadas.

2° La adaptabilidad de la fiscalización laboral a las realidades empresariales.

La fiscalización laboral responde a un criterio de adaptabilidad a las distintas realidades productivas, con una fuerte preocupación por las pequeñas y medianas empresas. A este respecto, se funcionalizan una serie de parámetros técnicos para la aplicación de sanciones con mayor moderación, atendiendo a circunstancias tales como la menor capacidad económica de la empresa; el menor conocimiento efectivo de la norma; la menor experiencia empleadora; la buena conducta laboral; la actitud reparadora del daño causado; la colaboración con la fiscalización; etc..

3° La fiscalización percibe y aprecia los hechos en forma directa e inmediata.

La fiscalización involucra una percepción y apreciación de los hechos sobre los que recae, circunstancia que requiere de una actitud activa por parte del sujeto que la desarrolla, utilizando todos los instrumentos legales y técnicos con los que cuenta. Por regla generalísima, se producirá en los lugares o centros de trabajo en los que se verifican tales hechos, apreciándolos en forma directa e inmediata. Por su propia naturaleza, así como por la validez

plena del principio de la “primacía de la realidad”, recogido en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no puede reducirse la fiscalización al mero examen de documentos, particularmente si ello se realiza fuera del contexto de la realidad a la cual se encuentran referidos.

Ello explica que los hechos constatados por los funcionarios fiscalizadores estén cubiertos por una presunción de veracidad emanada de su calidad de ministros de fe; que la visita inspectiva sea el centro de la fiscalización y que ella requiera posesionarse del lugar investigado para apreciar y constatar los múltiples hechos de los que toma conocimiento, de un modo directo e inmediato.

4° La fiscalización se orienta por una política construida a partir de un diagnóstico acabado de la realidad sobre la que se aplicará.

Si bien la actividad inspectiva se encuentra regulada por normas legales de relativa precisión, no existe un solo modo de fiscalizar, sino que cuantos correspondan al diseño de una política que, con criterios de coherencia y sistematicidad, pretendan orientar el empleo de los recursos disponibles al cumplimiento específico de determinados fines. La formulación de una política transparente objetivos, finalidades, tareas, metas, instrumentos y métodos y con ello orienta la acción inspectiva.

Tal política supone la elaboración previa de un diagnóstico operativo y profundo, la toma de decisiones, la implementación y la evaluación de sus resultados. Éste, no es un ejercicio que deba efectuarse con frecuencia, sino tras períodos de tiempo que den cuenta de rasgos emergentes o cambios significativos en la realidad fiscalizada, en la norma tutelada o en el órgano fiscalizador, pues debe dar respuesta a diversas y cambiantes realidades sociales. En el marco de las políticas públicas, se formulan diversas orientaciones o criterios que regulan la actividad inspectiva, dentro de la normativa legal vigente, de los planes de gobierno, los recursos disponibles, con un gasto presupuestario eficiente y transparente.

5° La fiscalización debe ser gestionada detalladamente.

Como toda función pública, pero con un énfasis particular por la especial trascendencia de sus objetivos ligados a la preservación del orden y de la paz social, la fiscalización debe desarrollarse enmarcada en conceptos de gestión que permitan orientarla, evaluar sus resultados y facilitar su juicio público. Criterios cuantitativos, aplicación de sistemas informáticos, gestión de recursos humanos, calidad mínima de satisfacción garantizada a usuario son, entre otros, temas que no deben estar ajenos a la actividad inspectiva sino que, por el contrario, deben orientar su mejor desempeño.

En particular, se requiere gestionar la actividad inspectiva como un todo compuesto de diferentes etapas íntimamente relacionadas entre sí, en una secuencia de principio a fin, diseñada, analizada, controlada y evaluada en sus resultados, mediante un análisis de conjunto.

IV.- PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN.

- 1.- Los Inspectores del Trabajo.
- 2.- Los Empleadores.

1.- Los Inspectores del Trabajo.

Los Inspectores del Trabajo, también denominados “fiscalizadores”, son funcionarios públicos (ministros de fe) a los que la ley entrega ciertas facultades o atribuciones para el correcto y eficaz desempeño de sus funciones. Su actividad es realizada, fundamentalmente, por medio de visitas a los lugares de trabajo y se desarrolla tanto por iniciativa propia, como en virtud de denuncia presentada por los trabajadores, sus representantes u organizaciones sindicales, como por requerimiento de las autoridades de las cuales depende y demás organismos con los cuales colabora.

1.1.- Requisitos de nombramiento para optar al cargo.

Es un cargo de carácter técnico que requiere de cierta preparación y capacitación, así, en el DL 3551, artículo 12, encontramos los requisitos mínimos para postular al cargo de Inspector. Éstos son:

- a) Título profesional universitario de 8 semestres a lo menos; o
- b) Título profesional universitario de 6 semestres y experiencia profesional de 1 año; o
- c) Título de Contador, 5 años de experiencia laboral y curso de capacitación.

1.2.- Funciones y Atribuciones de los Inspectores del Trabajo.

Existe un conjunto de atribuciones que la ley orgánica del Servicio entrega a los Inspectores del Trabajo (fiscalizadores) para el cumplimiento de su labor fiscalizadora. Estas facultades son herramientas que el Inspector del Trabajo puede utilizar dependiendo de una serie de factores, como la naturaleza de la denuncia que origina la fiscalización; la gravedad de la misma; la colaboración del empleador fiscalizado; etc.

El cúmulo de atribuciones de estos funcionarios públicos están contenidos en el título IV del D.F.L. N° 2 de 1.967: “del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los Inspectores”, las cuales estudiaremos a continuación:

- a) Son Ministros de fe respecto de sus funciones:

En efecto, el artículo 23 del citado DFL expresa: “los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de Ministro de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento”.

“En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deben informar de oficio o a requerimientos, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos, incluso para los efectos de la prueba judicial”

A su vez, el artículo 462 del Código del Trabajo, establece que las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los Inspectores del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo ante los Tribunales del Trabajo.

Al ser Ministro de fe, se hace necesario estudiar el concepto de “fe pública”, para lo cual citamos al profesor Gustavo Labatut que lo define como: “la confianza en la verdad de lo que expresan, impuesto por las necesidades de la vida social, que inspiran ciertas cosas, signos, símbolos o manifestaciones emanadas de la autoridad pública”⁽⁵⁾

5.- LABATUT, GUSTAVO "Derecho Penal". Tomo II, Edit. Jurídica de Chile, séptima edición

Relacionando este concepto con la materia que nos preocupa, debemos deducir que el legislador ha depositado en los Inspectores del Trabajo esta fe pública respecto de todas sus actuaciones en el desempeño del cargo, es decir, presume que los hechos que han sido certificados o constatados y en los que ha participado un Inspector del Trabajo son efectivos y deben tenerse por ciertos para todos los efectos legales.

Siendo así, deben actuar con el máximo de acuciosidad, de tal modo que los hechos constatados en el desempeño del cargo sean efectivamente ciertos, aún cuando sólo constituyen presunción legal de veracidad que, de acuerdo al artículo 47 del Código Civil consiste en un hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas determinadas por la ley, por tanto, admite prueba en contrario.

b) Facultad para citar a las partes interesadas en una relación laboral.

Se establece en el artículo 29 del DFL que “La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o a cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como así mismo, para prevenir conflictos posibles”.

El legislador como se ha señalado, dotó a los Inspectores de esta facultad eminentemente judicial, con el objeto de darle seriedad a su cometido y fuerza a la labor de control por él desarrollado, no sólo en relación a los empleadores, sino también a la parte trabajadora.

Dicha citación no tiene fijada una forma determinada de intimación legal, por lo que actualmente se procede en este sentido de acuerdo con el artículo 39. La persona citada en virtud de esta disposición debe comparecer personalmente o representada por mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito. A propósito de esto último, podemos agregar que muchas veces la presencia de mandatarios impide la oportuna solución de un problema o conflicto laboral, que en el caso de estar personalmente el interesado, puede ser de fácil solución. El Servicio además, está facultado para citar personalmente cuando lo estime indispensable, lo que debe expresarse en la citación respectiva. La no comparecencia injustificada a la citación, traerá como consecuencia la imposición de una multa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30 del DFL N° 2.

c) Visita a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche.

Ordena el artículo 24 del DFL N° 2: “En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación

de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir con sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales”.

Esta facultad permite facilitar la labor de fiscalización y forma parte de ella, ya que como el artículo lo señala, es en el ejercicio de ésta que los Inspectores pueden visitar los lugares de trabajo. Por razón de orden práctico, la ley faculta realizar estas visitas inclusive en horario nocturno y a cualquier hora, pues existen diversas actividades que se ejecutan en esos horarios.

Finalmente, el artículo 25 del D.F.L. N° 2 de 1.967 dispone que toda persona -incluyendo al empleador- deberá otorgar a los Inspectores del Trabajo todas las facilidades que sean necesarias para el debido cumplimiento de su labor de fiscalización, so pena de ser sancionados con multas que van desde los tres sueldos vitales mensuales, a los diez sueldos vitales anuales, que hoy día deben expresarse en ingresos mínimos reajustables, según lo dispone el artículo 8° de la ley N° 18.018.

d) Derecho a requerir la presentación de documentos laborales, investigar y reunirse con los trabajadores.

Según el artículo transcrito precedentemente, existe una obligación por parte de los empleadores de facilitar la labor del Inspector, proporcionándole el libre acceso a los lugares de trabajo, los libros de contabilidad, y todo aquello que sea indispensable para desarrollar la función fiscalizadora. Así, el artículo 31 del D.F.L. N° 2, señala que: “los funcionarios del trabajo podrán requerir de los empleadores, patronos o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que le corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen”.

“Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones”.

El hecho de la que la ley hubiere facultado a los Inspectores para tener reuniones privadas con los trabajadores, es de gran importancia, toda vez que al efectuar una fiscalización el Inspector debe escuchar a ambas partes y, lógicamente, el trabajador no se encontraría en la libertad suficiente y necesaria para plantear sus problemas y dudas laborales respecto de sus

derechos sino no pudiere reunirse en forma privada con el fiscalizador, sin la presencia de su empleador.

Esta facultad del Inspector debe entenderse solamente en el sentido que debe reunirse con los trabajadores para verificar el cumplimiento de la legislación laboral.

De igual forma, se ha facultado a los Inspectores del trabajo para requerir la presentación de los libros de contabilidad de la empresa fiscalizada. Este derecho del fiscalizador aparentemente podría ser objeto de controversia, en razón de ser documentación eminentemente tributaria y no laboral, pero profundizando sobre el particular, debemos concluir que se trata de una facultad necesaria, ya que de los asientos contables podrá constatarse la efectividad y cuantía de los pagos efectuados a los trabajadores, además de constatar múltiples antecedentes necesarios para una completa y eficaz fiscalización.

e) Facultad de requerir el auxilio de la fuerza pública.

Expresa el artículo 26 del DFL N° 2: “Los Inspectores del trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarlo de inmediato mediante la simple petición del funcionario respectivo”.

f) Facultad de suspender labores para proteger a los trabajadores contra los

peligros que puedan afectar su seguridad y salud.

El artículo 28 del DFL N°2 señala que: “en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral”.

Esta facultad busca proteger no sólo la vida y salud de los trabajadores, sino que también sus ingresos, pues en el inciso 2° del citado artículo, se señala que éstos seguirán recibiendo las remuneraciones correspondientes mientras dure el período de suspensión.

g) Facultad para cursar multas administrativas y de ordenar la clausura del establecimiento o faena.

El artículo 34 del DFL N° 2 señala que: “en todos aquellos casos en que los Inspectores del trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuere procedente, hasta por 10 días, que será aplicada por el Inspector que constate la reincidencia”. Con este objeto el artículo 35 del citado cuerpo legal, dispone que: “se entiende por reincidencia la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura”. Sin embargo, no se especifica si debe tratarse

de la misma infracción, una infracción semejante o cualquier otra que se cometa en ese lapso.

h) Derecho a defensa judicial.

En efecto, el Estatuto Administrativo permite a los Inspectores del Trabajo requerir su defensa judicial a la Dirección del Trabajo, para que este servicio persiga las responsabilidades civiles y criminales de las personas que atenten en contra de su vida o de su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que por dicho motivo, los injurien o los calumnien en cualquier forma (art. 84 de la Ley N° 18.834).

1.3.- Sanciones en caso de entorpecimiento de las funciones de los Inspectores.

Para dar eficacia jurídica a estas atribuciones, el D.F.L. N°2 establece algunas sanciones para aquellos individuos que se opongan a su ejercicio. El artículo 25 dispone la multa para quienes impidan o dificulten la fiscalización e intervención de los funcionarios del trabajo, la que se puede duplicar en caso de reincidencia. Establece además que el empleador es directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a dichas actividades, del pago de la multa, y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores, a menos que no hubiere podido impedir el hecho que causa el daño. Para el caso de no comparecencia injustificada de

la persona citada, el artículo 30 impone también pena de multa. Y para el caso de haberse infringido lo dispuesto en el artículo 31, que trata de la facultad de requerir la documentación y datos necesarios para desarrollar la labor de fiscalización y la obligación correlativa de exhibirlos, el artículo 32 también contempla multa.

1.4.- Prohibiciones que afectan a los Inspectores del Trabajo.

Como una forma de morigerar el amplio abanico de atribuciones de que están investidos los funcionarios en el ejercicio de su labor fiscalizadora, la ley establece determinadas prohibiciones y limitaciones. El título V del DFL N° 2 contiene las siguientes prohibiciones:

a) En su artículo 40 la ley orgánica del servicio establece la prohibición que recaerá sobre estos funcionarios de divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones, so pena de suspensión o destitución del cargo. En el inciso 2° de dicho artículo se señala que serán acreedores de las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelan secretos industriales o comerciales de que han tenido conocimiento en el ejercicio del cargo. Dicho artículo del Código Penal tipifica el delito de “violación del secreto profesional” cometido por empleados públicos, que se sanciona con suspensión del empleo en sus grados mínimo a medio (de 61 días a 2 años) o multa de 6 a 20 UTM, o bien en ambas conjuntamente. Si de la revelación

resultare grave daño a la causa pública, las penas serán de reclusión mayor en cualquiera de sus grados (pena corporal de 5 años y 1 día a 20 años) y multa de 21 a 30 UTM.

b) Prohibición de desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometan el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes, bajo pena de suspensión o destitución (art. 41 del D.F.L. N° 2 de 1967). En este sentido, el artículo 20 bis del DL 3551, sobre Instituciones Fiscalizadoras, sustituido por el artículo 37 letra a de la ley 18.901 de diciembre de 1981, introduce algunas incompatibilidades más concretas para el personal de dichas instituciones.

c) A los Inspectores del Trabajo les está vedado utilizar en beneficio propio o de terceros información reservada o privilegiada a que se tuviera acceso, en razón de la función pública que desempeñan (art. 64 N°1 de la Ley N°18.575). El incumplimiento de esta prohibición, acarreará las responsabilidades que establecen la Constitución y las leyes, especialmente según lo dispuesto en el párrafo IV de la Ley N° 18.575.

d) Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y calidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del Servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la administración (art. 64 N°8 de la Ley N° 18.575). En caso de inobservancia de esta prohibición, el ciudadano

fiscalizado podrá recurrir ante el mismo fiscalizador o su superior jerárquico (art. 9 de la Ley N° 18.575).

e) Aplicar sanciones injustas o arbitrarias (art. 475 de Código del Trabajo).

En caso de incumplimiento de esta prohibición, calificada como tal por el Jefe Superior del Servicio, el Inspector del Trabajo será sancionado con algunas de las medidas disciplinarias indicadas en el art. 116 de la Ley N° 18.834.

f) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones legales vigentes (art. 78 letra e) de la Ley N° 18.834). En caso de infracción a esta prohibición, el ciudadano fiscalizado podrá recurrir ante el mismo fiscalizador o ante su superior jerárquico (art.9 de la Ley N° 18.575).

Sin perjuicio de lo anteriormente dicho, los Inspectores del trabajo por tratarse de funcionarios públicos, están regidos por el Estatuto Administrativo, que consagra obligaciones a las que deben sujetarse y establece un procedimiento para ser efectiva su responsabilidad (sumario administrativo), pudiendo aplicarse medidas disciplinarias que van desde la amonestación hasta la destitución.

Finalmente, es menester señalar que en el evento de vulnerarse alguna

de estas prohibiciones y este hecho afectare al ciudadano fiscalizado, podrá dirigirse siempre, al Jefe Superior Jerárquico del fiscalizador, con los antecedentes de respaldo que correspondan, para los efectos de que se adopten las medidas pertinentes, con el fin de perseguir eventuales responsabilidades administrativas

2.- Los Empleadores

Son la otra parte en un procedimiento de fiscalización, pues si alguien fiscaliza otro tiene que ser fiscalizado, que para estos efectos es el empleador, al cual el legislador ha definido expresamente en la ley. Así, el artículo 3° de Código del Trabajo dispone que: “Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”.

De acuerdo al precepto legal, para tener la condición de empleador se requiere:

- 1.- Ser persona natural o jurídica.
- 2.- Utilizar los servicios intelectuales o materiales de una o más personas.
- 3.- Que la prestación de los servicios responda a la existencia de un contrato de trabajo.

Corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos (económico, técnico, personal, etc.), lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional y que tiene por objeto que la empresa cumpla sus fines.

En ciertas ocasiones resulta dudoso determinar quién es el empleador, así sucede por ejemplo, tratándose de las empresas colocadoras de personal, en que no se tiene claridad sobre quién es el verdadero empleador.

Para poder solucionar esta situación, será menester establecer en que establecimiento los trabajadores prestan efectivamente sus servicios personales, y con qué personero o agente se dan los elementos que materializan el vínculo de subordinación y dependencia que caracteriza a la relación laboral. Para dicho efecto debemos orientarnos con el artículo 7° de Código del Trabajo, en el que se señala que el elemento esencial de la relación laboral como prestación de servicios es la subordinación y dependencia del prestador de servicios, respecto del prestatario, elementos que se manifiestan en una serie de indicios externos y objetivos, tales como: la obligación de asistencia; el cumplimiento de jornada laboral; la dictaminación de órdenes e instrucciones a la que debe ceñirse el trabajador; la prestación de servicios en el local de la empresa; entre otros. De esta manera, constatados la existencia

de los hechos externos recién mencionados que dan lugar a una prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 8° del Código del Trabajo, se presume la existencia de un contrato de trabajo, presunción se descubre al verdadero empleador.

El legislador distingue entre empleador y empresa, considerando a esta última como un ente abstracto. El empleador por su parte, se manifiesta como el titular jurídico de la organización.

En el mismo sentido, pero a propósito de proteger la relación laboral y mantener la continuidad de los contratos individuales e instrumentos colectivos del trabajo, es que el legislador hace también la distinción entre empresa y empleador en el artículo 4° inciso final del Código del Trabajo, estableciendo el llamado “principio de continuidad de la empresa”.

De lo expuesto, podemos concluir que en el evento de detectarse una infracción laboral o previsional, como resultado de una fiscalización efectuada por un Inspector del Trabajo, el responsable de ella será esencialmente el empleador. Así expresamente lo dispone el artículo 474, inciso 1°, parte primera del Código del Trabajo que dispone: “Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento...”. Decimos esencialmente, porque dicha norma también establece en su parte final a personas que eventualmente pueden responder del

pago de las multas, señalando que: “Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta”.

Por otra parte, nos parece pertinente señalar que el artículo 474, inciso 2° del Código del Trabajo dispone que: ”En todos los trámites a que da lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4°”. Dicha norma establece a su vez que: “Para todos los efectos previstos en este código, se presume de derecho que representan al empleador y en tal carácter obligan a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”. Este importante principio, llamado “la presunción en la representación del empleador”, significa que se presume de derecho -no admite prueba en contrario-, que las personas indicadas representan al empleador. Esta es una norma muy útil en la práctica para los trabajadores y los fiscalizadores, sobretodo tratándose de grandes empresas, en que la determinación del empleador presenta mayores problemas.

V.- CLASIFICACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL.

La actividad fiscalizadora está regulada por una serie de disposiciones administrativas que aterrizan en la realidad las normas legales expuestas. El texto normativo de mayor importancia en este ámbito es el oficio circular N° 88, del 5 de julio de 2001, que establece el “Procedimiento de Fiscalización Laboral”.

De acuerdo a este oficio circular, podemos clasificar la fiscalización de la siguiente manera:

A.- DE ACUERDO A SU ORIGEN.

a) Fiscalización preventiva o de oficio.

Es aquella que se realiza por iniciativa del Servicio, sin que exista una denuncia previa por parte de los interesados, mediante el traslado físico o visita del fiscalizador a la empresa o faena, con el objeto de constatar *in situ* el cumplimiento o infracción de las normas legales y reglamentarias por parte del empleador. Puede tener su origen en “programas de fiscalización”, que se implementan para controlar áreas específicas de la actividad económica, a nivel general o particular en cuanto a la porción del terreno nacional abarcada, o bien originadas por iniciativa de autoridades del Servicio facultadas para ello. A su vez, se subclasifica en tres tipos: por refiscalización, individual o programada.

a.1) Fiscalización de oficio por refiscalización.

Aquella que es producto de una fiscalización concluida con la aplicación de una sanción en relación a una infracción que no consta que haya sido subsanada con posterioridad a dicha sanción, ya sea en el contexto de una eventual solicitud de reconsideración administrativa de dicha sanción o no. Este tipo de fiscalización se activará automáticamente al cumplirse un plazo determinado desde que fue aplicada la sanción, sin que conste recurso pendiente en su contra, esto es, normalmente después de haber quedado ejecutoriada (salvo determinadas excepciones en que podrá activarse aún con tales recursos pendientes).

a.2) Fiscalización de oficio individual.

Aquella que, sin originarse en una solicitud de fiscalización o denuncia, se aplica sobre un empleador determinado, escogido por el fiscalizador. En cuanto a su contenido, esta fiscalización debe abarcar un mínimo de tres conceptos, a saber: contrato de trabajo; registro de control de asistencia y pago-declaración de cotizaciones previsionales, incorporando la revisión del comprobante de pago de las remuneraciones mensuales.

Este tipo de fiscalización se produce también cuando el fiscalizador detecta la ejecución de labores en situaciones que impliquen un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores. En estos casos, deberá

informar a su superior jerárquico inmediato y, si se ha actuado fuera de la jurisdicción, dar los avisos en la forma que se contempla en el artículo 27 del D.F.L. N° 2 de 1967.

a.3) Fiscalización de oficio por programa.

Esta fiscalización se refiere a un colectivo o conjunto de empleadores seleccionados por sector geográfico, actividad económica u otra variable o combinación de ellas. Responde a una planificación previa y a un procedimiento de ejecución coordinado, que reúne la labor de un grupo de fiscalizadores a la vez. Puede ser dispuesto y/o ejecutado desde el nivel local, regional o nacional, según el ámbito que abarque, y dentro de un plazo establecido.

b) Fiscalización solicitada.

Es aquella que tiene origen en una petición al efecto, realizada por los interesados, directamente al Servicio o a otras reparticiones públicas, las cuales trasladan dicha solicitud a la Inspección del Trabajo; o por cualquier persona o entidad, incluyendo la solicitada por algún funcionario del Servicio que no cumpla funciones en la Inspección a la que corresponde diligenciarla. En resumen, podemos señalar que esta forma de fiscalización nace de una denuncia, de un reclamo o de una petición de alguna autoridad administrativa.

b.1) Fiscalización por denuncia.

Opera la fiscalización por vía de “denuncia” cuando la relación laboral del trabajador está vigente. Esta denuncia puede ser de distintas formas, a saber:

Verbal o escrita: dependiendo de la forma en que el fiscalizador a tomado conocimiento de ella.

De los interesados o terceros: nada impide a que personas distintas a los afectados puedan poner en conocimiento del fiscalizador las irregularidades detectadas.

Simple o confidencial: dependerá de si el denunciante solicita o no en forma expresa al momento de la comunicación, que su identidad sea mantenida en reserva. La denuncia confidencial reviste especial importancia para todos aquellos casos en que se pueda presumir que el empleador afectado con la denuncia y posterior fiscalización, pueda tomar represalias en contra de los trabajadores involucrados.

Esta fiscalización por denuncia, se encuentra consagrada en el artículo 42 del DFL N°2 al señalar que: “Cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios competentes, las infracciones de que tenga conocimiento.

A petición expresa del recurrente se le dará el carácter de “confidencial” a estas denuncias, si fuere procedente a juicio del Jefe Superior inmediato”.

b.2) Fiscalización por reclamo.

La fiscalización puede ser por vía de reclamo cuando la relación laboral del trabajador no se encuentra vigente. Es aquella que se realiza por medio de un comparendo para alcanzar la conciliación, en una reunión entre partes (trabajador y empleador), provocada por un Inspector con el objeto de verificar la existencia de eventuales infracciones y darles una solución conciliatoria. Una vez verificado el reclamo, el fiscalizador procede a citar, en virtud de sus facultades, al empleador que a puesto término a la relación laboral en forma ilegal o adeudando al trabajador prestaciones impagas. A diferencia de la fiscalización anterior, ésta no se lleva a cabo en el lugar de trabajo, sino que las partes son citadas para comparecer ante el Inspector en las oficinas respectivas a solucionar el problema.

Esta reunión provocada, encuentra su origen en la facultad que el DFL N° 2 en su artículo 29 le otorga los fiscalizadores, con el objeto de que se reconozca ante ellos los derechos impetrados por el reclamante, ya que se les da el carácter de testigos abonados o ministros de fe.

Esta facultad de citar reviste gran importancia, normalmente gozan de ella los jueces, quienes pueden obligar a comparecer ante su presencia a determinadas personas, sea en carácter de medida cautelar -dentro del

procedimiento penal- o simplemente citando a testigos a deponer ante él como medio probatorio.

La autoridad del trabajo goza de dicha facultad, la que va acompañada del apercibimiento de multa administrativa como elemento de coacción necesario para que sea cumplida. Dicha multa irá en aumento en caso de que la inasistencia sea reiterada. La inasistencia debe ser injustificada.

Cabe recordar que al referirnos a la facultad especial de los Inspectores para citar “personalmente” al reclamado si lo estimaba conveniente, señalamos que esta circunstancia debía hacerse constar en la citación respectiva, lo que cobra plena aplicación en materia de fiscalización originada por un reclamo.

Celebrado el comparendo, puede ser que las partes lleguen a una conciliación o avenimiento ante el Inspector del Trabajo y el reclamo se solucione mediante un acta que firman las partes, y en la que se expresa las condiciones del acuerdo. Esta acta ha sido dotada por el legislador de mérito ejecutivo, pudiendo perseguirse el cumplimiento forzado de lo consignado en ella, utilizando el procedimiento ejecutivo. Si no llegaren a un acuerdo, el Inspector deberá hacer presente a las partes que el reclamante puede continuar sus pretensiones demandando ante los Tribunales de Justicia sus derechos, ello

ocurre normalmente cuando aquellos derechos no son absolutamente claros, y lógicamente, el empleador niega que ellos existen.

Finalmente, podemos señalar que el reclamo puede originar a su vez una denuncia, como ocurriría por ejemplo, si se detectan deudas previsionales que no fueron solucionadas o existen fundadas razones para suponer que dicha deuda afecta también a los restantes trabajadores de la empresa.

b.3) Fiscalización solicitada por autoridad institucional.

Es aquella originada en una institución de previsión, a solicitud de un recurrente o por requerimiento de la propia institución, y se relaciona con la fiscalización de materias previsionales y verificación de antecedentes de carácter laboral.

B.- DE ACUERDO A SU ÁMBITO DE APLICACIÓN.

a) Fiscalización integral.

Se entiende por tal, el proceso preestablecido en virtud del cual se controla en una empresa determinada, la aplicación de todas las disposiciones legales y convencionales. Este proceso es de responsabilidad de los Servicios del Trabajo e involucra la revisión de documentos laborales, previsionales y contables. La revisión comprende contratos de trabajo, sistema de control de asistencia, libro de remuneraciones, constitución de sistemas paritarios de higiene y seguridad. Aunque el objeto de fiscalización sea específico, se debe

revisar igual los documentos antes mencionados. Esto se encuentra relacionado con la obligación del empleador de tener en el lugar de trabajo o faena, según lo exige el DFL N° 2. Cabe mencionar que no obstante existir dicha obligación por parte del empleador, puede pedirse autorización a la Dirección Regional correspondiente para tener centralizada la documentación en una oficina central, sin perjuicio que la Dirección pueda exigir fotocopia en el lugar de la faena, todo esto para facilitar la labor de fiscalización.

De esta manera, podemos distinguir dentro de este tipo de fiscalización varias situaciones:

Período de revisión: Depende fundamentalmente del hecho de si la empresa registra o no fiscalizaciones anteriores, sin perjuicio que, si se detectan anomalías, se extienda el período hasta comprobar que no existan infracciones, y tomando también en cuenta el período denunciado. Según ello, y en el caso de empresas que no registren fiscalizaciones anteriores, la revisión abarcará:

1° El aspecto laboral durante un lapso de dos años, con excepción de las horas extraordinarias, respecto de las cuales deben revisarse sólo seis meses.

2° El aspecto previsional, durante un período de seis meses, a través de la modalidad de cuadratura, sin perjuicio de verificar el pago de imposiciones del período restante hasta abarcar dos años.

3° El aspecto contable, que consistirá en la revisión de los registros que fueren necesarios, y que abarcará el período que corresponda, de acuerdo a la legislación que se controle.

En las empresas que registren fiscalizaciones, por regla general el fiscalizador debe omitir el período revisado anteriormente, evitando de esta manera una doble fiscalización. Pero si la denuncia involucra un período ya revisado, en esta nueva fiscalización deberá considerársele y se revisará la documentación correspondiente a dicho período, llevando a cabo la revisión bajo la modalidad de fiscalización puntual. En todo caso, si la denuncia se refiere a hechos posteriores a la revisión anterior, debe fiscalizarse de la misma forma como se procedería si se tratase de la primera vez.

Amplitud de la revisión: Esto se refiere a que el número de trabajadores cuya documentación debe revisarse, depende básicamente del tamaño de la empresa. En el caso de empresas de hasta 30 trabajadores, debe revisarse la documentación laboral y previsional de todos ellos. En las empresas que cuenten con un número de entre 31 y 100 trabajadores, debe revisarse la documentación laboral y previsional de por lo menos 30. Para ello debe abarcarse proporcionalmente el número de trabajadores que laboran en cada área o sección de la empresa, según la importancia relativa del número de trabajadores que laboran en ella. Para determinar esto último, debe utilizarse

la siguiente fórmula: N° de trabajadores de sección o área por 30, dividido por el N° de trabajadores de la empresa. Y en las empresas de más de cien trabajadores, el fiscalizador debe revisar la empresa utilizando como muestra, a lo menos, un 30% del total de trabajadores. También debe revisarse proporcionalmente el número de trabajadores de cada área o sección, según su importancia relativa, de acuerdo a la fórmula siguiente: N° de trabajadores de sección o área por 30, dividido por 100.

Finalmente, en relación a la fiscalización integral en los dos últimos casos, es menester revisar la totalidad de la documentación de los trabajadores del área o sección, cuando se detecten irregularidades en la fiscalización de la muestra. Además, cuando la fiscalización se origine en denuncias, debe incluirse dentro de la muestra los antecedentes de los trabajadores denunciados.

b) Fiscalización puntual:

Es aquella que se realiza mediante un proceso, en virtud del cual se controla la aplicación de disposiciones legales denunciadas sólo respecto de él o los trabajadores denunciados o mediante la revisión, verificación y control de antecedentes laborales que se refieren sólo a un recurrente. En cuanto al período de la revisión en este caso, será en general el señalado en la comisión, salvo que aparezcan más irregularidades, caso en el cual debe extenderse la

revisión hasta constatar que no existen infracciones. En lo tocante a la amplitud de la revisión, debe controlarse la documentación relacionada con el concepto denunciado o con la materia contenida en la comisión, sólo respecto de él o los trabajadores denunciantes y del recurrente, según corresponda.

c) Refiscalización:

Consiste en la visita a la empresa, efectuada con posterioridad a la confección del informe de fiscalización, con el objeto de constatar si el empleador cumplió con las instrucciones impartidas en una visita anterior; instruir el pago de gratificaciones, si se ha pedido al Servicio de Impuestos Internos la determinación de las utilidades líquidas de la empresa; o iniciar la fiscalización cuando en la primera oportunidad no se hubiere podido revisar los antecedentes y fue necesario la aplicación de multa por no presentación de la documentación, por no mantenerla en el lugar de trabajo, o por impedimento de visita.

Finalmente, además de las fiscalizaciones señaladas, existe un tipo de fiscalización que más que formar parte de la clasificación de fiscalización es una forma de efectuar la misma, esta es la “fiscalización fuera de la jurisdicción” contemplada en el artículo 27 del DFL N°2, en el cual se señala que: “Los Inspectores de Trabajo podrán actuar de oficio y aún fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral

o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el Inspector estará obligado a informar por escrito al respectivo jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del siguiente día hábil, salvo causa justificada”.

Esta es una forma especial de fiscalizar, ya que se le otorga por ley a los Inspectores del Trabajo que se encuentren fuera de su territorio jurisdiccional, la facultad de perseguir el cumplimiento de la legislación laboral, sometiéndose evidentemente a las limitaciones que la misma disposición ha fijado.

VI.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN EFECTUADA POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Dentro de las materias fiscalizadas por las Inspecciones del Trabajo, encontramos las siguientes:

1.- El contrato individual de trabajo

Las normas sobre el contrato individual de trabajo, se encuentran contenidas en el Título I del Código del Trabajo, entre los artículos 7 y 12.

El artículo 7º de este cuerpo legal, define al contrato individual de trabajo en los siguientes términos: “Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios

personales bajo dependencia y subordinación, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

El artículo 8º de este mismo Código, presume la existencia de un contrato, cuando existe una prestación laboral de servicios, dado en los términos que prescribe el artículo séptimo. Por otra parte, el artículo noveno de este cuerpo legal, confiere al contrato individual de trabajo el carácter de “consensual”. Sabemos que el contrato consensual es aquel que se perfecciona por el solo acuerdo de las partes; sin embargo, este mismo artículo establece que no obstante ello, el empleador tiene la obligación de escriturar dicho contrato dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador a sus labores, o de 5 días si es un contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, debiendo además, mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del mismo. Podemos concluir que la escrituración del contrato exigida por la ley, no es una solemnidad como requisito de validez del mismo, sino que es una exigencia legal de publicidad y prueba del acto celebrado.

De esta manera, todo aquel empleador que es objeto de una visita de fiscalización de un Inspector del Trabajo en la que este último constata la existencia de una relación laboral bajo los presupuestos jurídicos mínimos del artículo séptimo, se encuentra en la obligación de exhibir el o los contratos de trabajo escriturados en forma y dentro del plazo legal. De lo contrario, si no ha

dado cumplimiento a este imperativo legal, será sancionado por el fiscalizador visitante con una multa, a beneficio fiscal, que oscila entre 1 a 5 UTM, en conformidad a lo previsto en el artículo noveno del Código del Trabajo.

2.- La capacidad laboral del menor.

Las normas que se refieren a la capacidad laboral del menor, se encuentran en el capítulo II, Título I del Libro I del Código del Trabajo, en sus artículos 13 al 18.

En conformidad a estas normas, la capacidad en Chile se adquiere a los dieciocho años; sin embargo, el legislador acepta la contratación de personal menor de dieciocho y mayor de quince años, siempre que se dé cumplimiento a una formalidad habilitante para que estos menores puedan actuar y celebrar un contrato de trabajo. Deben contar con la autorización expresa del padre o madre, y a falta de estos, del abuelo paterno o materno, o en defecto de estos últimos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo el cuidado personal de estos menores. A falta de todos ellos, el llamado por la ley para otorgar esta autorización expresa es el Inspector del Trabajo respectivo, el que debe poner los antecedentes del caso en manos del Juez de Menores competente, pudiendo esta autoridad de orden jurisdiccional dejar sin efecto dicha autorización, en la medida que la considere inconveniente para los menores favorecidos por la misma.

Junto a esta formalidad habilitante, la ley ha exigido otros requisitos para contratar a los menores de 15 y mayores de 14 años, tales como haber cumplido con la obligación escolar, es decir, la totalidad de los cursos que comprende la enseñanza básica; que se trate de trabajos ligeros que no afecten a la salud y desarrollo de los mismos; que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

Si un Inspector del Trabajo en visita a terreno (fiscalizador) constata la existencia de trabajadores menores de dieciocho y mayores de quince años, junto con requerir la exhibición del correspondiente ejemplar del contrato individual de trabajo, debe solicitar el documento en que conste la autorización; de no cumplirse con el mandato legal, el empleador puede ser apremiado con sanciones administrativas que van desde la multa (3 a 8 UTM) hasta la suspensión indefinida de la relación laboral que mantiene con el menor.

Finalmente, la ley no ha hecho ninguna precisión en cuanto a la constancia de dicho documento. Estimamos que tratándose de la autorización extendida por los parientes indicados (artículo 13° inciso segundo del Código del Trabajo) debe constar en un documento notarial, y en caso de emanar de un Inspector del Trabajo, debe encontrarse en un documento suscrito por este último.

3.- La jornada de trabajo.

Las normas referentes a la jornada de trabajo se encuentran contenidas en el capítulo IV, Párrafo I del Libro I del Código del Trabajo, entre los artículos 21 al 40. La ley ha definido y clasificado la jornada de trabajo. La jornada de trabajo es: “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato individual de trabajo, incluyendo el tiempo en que éste se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”. (art. 21 del Código del Trabajo). La definición se refiere en su primera parte al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, y el segundo, al llamado trabajo “pasivo”, caracterizado por encontrarse el trabajador a disposición del empleador sin realizar labor.

El legislador clasifica la jornada de trabajo en ordinaria y extraordinaria.

a.- La jornada ordinaria de trabajo es aquella que no puede exceder de las cuarenta y ocho horas semanales, y cuya distribución, no puede hacerse en más de seis ni en menos de cinco días, y que en ningún caso puede exceder de diez horas por día, sin perjuicio de las horas extraordinarias.

b.- La jornada extraordinaria de trabajo es aquella que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Como horas extraordinarias podrán pactarse hasta un máximo de dos por día, las que se

pagarán con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

La ley ha dispuesto que para los efectos de controlar la asistencia y determinar si las horas trabajadas son ordinarias o extraordinarias, el empleador deberá llevar un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro. Pues bien, en esta materia, la ley no ha establecido sanciones específicas, de modo que si un Inspector del Trabajo (fiscalizador) constata en su visita la infracción a las normas genéricamente expuestas sobre la jornada de trabajo y a sus normas especiales y excepcionales, debe proceder en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, aplicar una multa a beneficio fiscal que va desde una a diez UTM, según la gravedad de la falta.

4.- El descanso en la jornada de trabajo.

El descanso en la jornada de trabajo se encuentra reglamentado entre los artículos 34 y 40 de Código del Trabajo, párrafo 3° y 4°, Capítulo IV, Título I del Libro I. Estas normas distinguen un descanso dentro de la jornada y un descanso semanal.

Respecto al descanso dentro de la jornada de trabajo, la ley establece que la jornada laboral diaria se dividirá en dos partes, dejando entre ellas, el

tiempo de media hora para colación, el que no será computado para determinar la duración de la jornada de trabajo. La excepción la constituyen aquellos trabajos que demandan procesos continuos.

Por otro lado, el descanso semanal es aquel que les corresponde a los trabajadores dentro de la jornada de trabajo los días domingo y aquellos que la ley declara festivos.

De la misma forma como acontece con las normas de la jornada de trabajo, la ley tampoco ha explicitado sanciones específicas en el evento de que se incumplan las reglas del descanso laboral. En tal escenario, el Inspector del Trabajo actuante, al detectar alguna contravención a estas normas debe proceder según lo dispone el artículo 477 del Código del Trabajo.

5.- Las remuneraciones y cotizaciones.

Los capítulos V y VI, Título I del Libro I del Código del Trabajo entre sus artículos 41 al 65, reglamentan el régimen de remuneraciones de los trabajadores y las normas protectoras de las mismas.

La remuneración se define como: “Las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.(art.41 del Código del Trabajo).

La ley establece que la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, a saber: semana, quincena o mes; o bien por pieza, medida u obra, pero en ningún caso la unidad de tiempo puede exceder de un mes.

La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal y con la periodicidad señalada en el contrato, sin perjuicio de la prevención hecha en la última parte del párrafo anterior.

Si un Inspector del Trabajo (fiscalizador) en el acto de fiscalización detecta alguna irregularidad que implique una infracción a las normas sobre remuneración, debe proceder en conformidad al artículo 477 de Código del Trabajo (multa a beneficio fiscal), puesto que el legislador tampoco en esta materia ha señalado una sanción específica para el caso. Muy ligado al tema de las remuneraciones se encuentran las cotizaciones previsionales. A este respecto, el artículo 58 del Código del Trabajo establece: “El empleador deberá deducir de las remuneraciones..., las cotizaciones de seguridad social...en conformidad a la legislación respectiva”. De esta manera surgen dos conceptos, cotizaciones de seguridad social y legislación social.

La legislación respectiva sobre seguridad social dice relación con el antiguo y nuevo sistema previsional.

El antiguo es el que estuvo vigente hasta el año 1981 a través de las distintas cajas de previsión, dentro de las cuales destacan la Caja de

Empleados Públicos y Periodistas, la Caja de Empleados Particulares y el Servicio de Seguro Social. Los afiliados al antiguo sistemas de las Cajas, antes de la entrada en vigencia del nuevo sistema, al igual que aquellos que se afiliaron a las Cajas por primera vez, antes del 31 de diciembre de 1981, tuvieron el derecho de optar entre permanecer en el antiguo sistema previsional, o incorporarse al nuevo régimen de pensiones establecido en D.L. 3.500 de 1980. Aquellos trabajadores que en el ejercicio de esta opción favorecieron y siguen favoreciendo la alternativa de permanecer en el antiguo sistema, son los que motivaron la fusión de las ex –cajas de previsión en un solo gran órgano llamado Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), cuya función primordial es administrar, liquidar y pagar las prestaciones previsionales de sus afiliados, en base a los fondos que se acumulan por medio de las “imposiciones”.

Como se señaló en el párrafo anterior, el nuevo sistema de pensiones está consagrado en el D.L. 3.500 de 1980. Estarán afiliados a este sistema todos aquellos trabajadores que se incorporen al mundo laboral y se afilien a una institución previsional con posterioridad al 31 de diciembre de 1982. Del mismo modo, se encuentran afiliados a este sistema aquellos trabajadores que, perteneciendo al antiguo sistema, ejercieron su derecho de opción, al que se hiciera referencia anteriormente.

El sistema del D.L. 3.500 funciona sobre la base de entes administradores privados llamados “Administradoras de Fondos de Pensiones”, que jurídicamente tienen la estructura de una Sociedad Anónima de objeto especial, y que por mandato de la ley no sólo deben administrar los fondos de los afiliados, sino que además deben invertir estos valores en instrumentos que garanticen rentabilidad.

La cotización es aquella parte de la remuneración del trabajador que es enterada en la A.F.P. dando lugar al fondo de capitalización individual, con cargo al cual se pagarán las prestaciones previsionales contempladas en el sistema a favor del afiliado (pensiones de vejez, invalidez, sobrevivencia y cuota mortuoria).

Clasificación de las cotizaciones previsionales:

a) Cotización obligatoria.

Es aquella que deben hacer los afiliados al sistema, menores de 65 años en el caso de los hombres, y menores de 60 años en el caso de las mujeres. Su monto equivale al 10% de la remuneración imponible.

b) Cotización adicional.

Es aquella que exige la A.F.P. a los afiliados al sistema, cuyo monto es determinado por cada institución de previsión y cuyo objeto es el financiamiento del aporte adicional a que están obligadas las A.F.P, teniendo

presente el contexto de los artículos 53 y 59 del D.L. 3.500, antes citado, esto es, el seguro destinado al financiamiento de las pensiones de invalidez y sobrevivencia, en su caso.

a) Cotización voluntaria

Es aquella que pueden hacer los afiliados al sistema en su cuenta de capitalización individual, con miras a incrementar el monto de la futura pensión a recibir, o bien, aspirar a una pensión anticipada prevista en el nuevo sistema.

En esta materia, el D.L. 3.500 de 1.980 ha distinguido entre trabajadores dependientes e independientes. En el caso de los trabajadores dependientes, los empleadores tienen la obligación de deducir de sus remuneraciones, el importe de las cotizaciones, declararlas y pagarlas dentro de los diez primeros días del mes siguiente en que se devengaren. Si no son oportunamente pagadas, el empleador deberá, a lo menos declararlas en la correspondiente A.F.P. dentro del plazo señalado. Igual norma regirá respecto del trabajador independiente y de la entidad pagadora de subsidios en caso de que éste trabajador se encuentre con licencia médica.

El artículo 19 inc. 6° del D.L. 3.500 de 1.980, entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones señaladas, quedando sus Inspectores (fiscalizadores) facultados para aplicar

multas cuando el empleador o la entidad pagadora de subsidios no efectúe oportunamente la declaración de las cotizaciones, o bien dicha declaración sea incompleta o errónea. La multa con que se sanciona esta infracción equivale a media Unidad de Fomento por cada trabajador o subsidiado, cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas.

6.- El feriado Anual.

El feriado anual se encuentra reglamentado en el capítulo VII, título I del Libro I del Código del Trabajo, entre sus artículos 66 y 76.

La ley establece que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra, de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado anual tendrá un aumento progresivo en favor de los trabajadores que tengan 10 años de servicio para un mismo empleador, o para uno o más empleadores, ya sean continuos o no. En este caso, los trabajadores favorecidos tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

La ley dispone que el feriado anual deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. Además, el

feriado anual podrá fraccionarse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

En esta materia, el legislador ha previsto una serie de situaciones como la del otorgamiento de un reajuste legal, convencional o voluntario; separación de labores del trabajador que tiene derecho a feriado anual, etc.

Si el Inspector del Trabajo (fiscalizador), al momento de realizar la visita de fiscalización constata hechos que vulneren las normas relativas al feriado anual, deberá proceder en conformidad a lo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, por cuanto la ley no ha previsto una sanción especial en esta materia.

7.- Los contratos especiales

El título II del Libro I del Código del Trabajo, reglamenta los Contratos Especiales del Trabajo, a saber:

- a) El contrato de aprendizaje.
- b) El contrato de trabajadores agrícolas.
- c) El contrato de los trabajadores embarcados y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional.
- d) El contrato de los trabajadores portuarios eventuales.
- e) El contrato de las trabajadoras de casa particular.

El legislador se ha preocupado de regular en forma especial cada una de

estas relaciones laborales. Esto se debe a su especial naturaleza jurídica, que las hace diferenciarse de aquellas afectas al contrato individual de trabajo del título I.

Régimen de sanciones establecido para estos contratos:

Respecto al “contrato de aprendizaje”, la ley no ha establecido sanciones especiales para el caso de transgresión de las normas que lo reglamentan. Sin embargo, el artículo 86 de Código del Trabajo, expresamente ha señalado que las infracciones a las disposiciones del contrato de aprendizaje, serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 477 del mismo cuerpo legal. De manera que si un Inspector del Trabajo detecta infracciones a las normas de fondo del contrato de aprendizaje, procederá a aplicar el régimen genérico de sanción de ese articulado, esto es, debe aplicar una multa a beneficio fiscal de una a diez U.T.M., incrementándose hasta en 0.15 U.T.M. por cada trabajador afectado por la infracción. Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a un año.

Por otra parte, la ley no ha establecido sanción especial para el caso de contravención a las normas de fondo de los contratos de trabajadores agrícolas, de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la Marina Mercante Nacional y de trabajadores de casa particular. Tampoco ha señalado la aplicación expresa del régimen de sanciones del artículo 477 del Código del

Trabajo. Sin embargo, estimamos que las sanciones aplicables a las infracciones cometidas a las normas de fondo de estos contratos, son las que se contienen en este artículo, por cuanto expresamente esta norma legal señala la procedencia de este régimen sancionatorio cuando existan infracciones al Código que no tengan señalada una sanción especial. De modo que esta es la norma que debe aplicar el Inspector del Trabajo en su visita de fiscalización, cada vez que constate la existencia de una infracción a las disposiciones que regulan estos contratos.

Finalmente, la ley en el contrato de los trabajadores portuarios eventuales, establece que el empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales, deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento emitido por la autoridad del trabajo. Si el empleador contraviene esta norma, el Inspector del Trabajo deberá sancionar con multa a beneficio fiscal que oscilará entre cinco a veinticinco U.T.M., que se duplicará en caso de reincidencia. Esta es una sanción específica establecida en el artículo 145 del Código del Trabajo y que el legislador ha señalado para este caso concreto. Con todo, dentro del contrato de trabajadores eventuales, existen otras situaciones normadas, cuyas infracciones no tienen asignadas una sanción especial, de modo que es

procedente la aplicación del régimen de sanciones genérico del artículo 477 de Código del Trabajo.

8.- La capacitación ocupacional.

La capacitación ocupacional se encuentra reglamentada en el título VI, del Libro I de Código del Trabajo, entre sus artículos 179 al 183.

El artículo 179 del Código del Trabajo define la “capacitación ocupacional” en los siguientes términos: “es el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y a los servicios e instituciones del sector público”.

En esta materia, el legislador ha establecido una prohibición: los empleadores no pueden adoptar medidas que limiten, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el

Estatuto de Capacitación y Empleo. Si se contraviene esta norma, la ley señala que se sancionará en conformidad a este Estatuto Legal.

9.- Las normas protectoras de los trabajadores.

El libro II del Código del Trabajo se preocupa de esta materia.

La ley establece la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores. Dentro de estas normas se establecen algunas generales de protección a la maternidad y otras vinculadas al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744).

En esta materia, el legislador tampoco ha establecido sanciones específicas, por lo que si en el acto de fiscalización, el Inspector del Trabajo constata la existencia de infracciones a estas normas, debe proceder en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del Código de Trabajo.

10.- Los comités paritarios de higiene y seguridad.

Esta materia se encuentra regulada en el D.S. N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este cuerpo legal reglamenta la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad. En su artículo 28, entrega a la Dirección de Trabajo la fiscalización del cumplimiento de sus normas, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los organismos de

salud, función que el Servicio realiza a través de sus unidades operativas, esto es, las Inspecciones de Trabajo.

11.- Los trabajadores extranjeros.

El capítulo III, título I del Código del Trabajo, reglamenta esta materia.

El artículo 19 de este cuerpo legal dispone que el 85 %, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Sólo se exceptúan los empleadores que no ocupan más de 25 trabajadores. Para los efectos de calcular este porcentaje, la propia ley entrega reglas tales como: se calculará sobre la base del total de trabajadores existentes en el territorio nacional, excluyendo al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional, junto a ello, se considerará como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno y, finalmente, se considerará chileno al extranjero residente por más de cinco años, sin tomar en cuenta las ausencias accidentales.

El artículo 75 del D.L. N° 1.094 de 1.975, dispone que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social están obligados a denunciar al Ministerio del Interior o a los Intendentes y Gobernadores, cualquier infracción que sorprendan en la contratación de extranjeros.

12.- El personal de establecimientos educacionales privados subvencionados.

El artículo 8° , inciso 3° del D.L. N° 3.476 de 1.980, modificado por las leyes N°18.482 y 18.591, estableció que el control y supervigilancia de las leyes sociales y de previsión respecto del personal que se desempeña en los establecimientos particulares subvencionados, serán de competencia de los organismos que existen sobre la materia, esto es, las Inspecciones del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones del Ministerio de Educación.

13.- Las licencias médicas.

El reglamento de autorización de licencias médicas, que está contenido en el D.S. N° 3 de 1.984, en sus artículos 50 y 57, establece la obligatoriedad de los Servicios de Salud e Isapres de informar las irregularidades que detecten a la Dirección del Trabajo, por medio de sus unidades operativas, para la aplicación de las sanciones que procedan.

14.- Los trabajos pesados.

El artículo 11 del D.S. N° 681 de 1.984 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social dispone que los Inspectores del Trabajo deben comprobar la veracidad de los hechos declarados por los asegurados que tramiten una solicitud de rebaja de edad al ex Servicio de Seguro Social, cuando no les

fuere posible obtener una certificación patronal, en la que se indique el período durante el cual se efectuaron los trabajos pesados.

15.- La afiliación a Cajas de Compensación.

El artículo 11 de la ley N° 18.833, sobre el Estatuto General de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, dispone que la Dirección del Trabajo debe determinar el procedimiento a seguir cuando no se puede realizar una sola asamblea de trabajadores interesados en afiliarse a una caja de compensación.

16.- Las cotizaciones de salud.

El artículo 30 inciso final de la ley N° 18.933, establece que corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones de salud de sus trabajadores.

17.- La capacitación y el empleo.

El artículo 19 del D.F.L. N° 1 de 1.989 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenida en el D.L. N° 1.446 de 1.976, dispone que, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Dirección del Trabajo, ésta deberá dar cuenta al S.E.N.C.E. respecto de

toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refiere el aludido estatuto.

18.- Las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales se encuentran reglamentadas en el libro I de la ley N° 19.069, hoy incorporada al Código del Trabajo. El capítulo X de este cuerpo legal, entre sus artículos 75 al 77 reglamenta la fiscalización de estos organismos y el régimen de sanciones aplicables a los mismos, como consecuencia de la actividad inspectiva. El artículo 75 dispone que las organizaciones sindicales estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite. Esta labor, la Dirección la lleva a cabo por medio de las respectivas Inspecciones del Trabajo.

CAPÍTULO V: EL PROCEDIMIENTO GENERAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

I.- ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU SÍMIL JUDICIAL.

Antes de entrar en el examen del “procedimiento general de fiscalización”, creemos necesario hacer un análisis comparativo entre la fiscalización laboral, como procedimiento administrativo, y el proceso que se lleva a cabo en sede judicial. Para estos efectos, se señalarán algunas características propias del procedimiento de fiscalización y que lo hacen diverso de su homólogo jurisdiccional.

1.- Simpleza del procedimiento de fiscalización laboral.

La técnica del proceso judicial implica una relación “triangular” en la que normalmente existen dos partes en contienda -o al menos dos posibles versiones-, expuestas ante el juez que conocerá y resolverá sobre la controversia con arreglo a la ley. Ello implica el desarrollo del principio de la “bilateralidad de la audiencia”, que implica escuchar y recoger paritariamente lo expuesto por ambas partes; recibir la prueba; apreciar esta prueba; resolver la contienda; acoger recursos para, normalmente, provocar una segunda revisión de lo resuelto; y ejecutar lo resuelto. Toda la ritualidad destinada al

respeto de los derechos de las partes y a promover la solución informada e imparcial del conflicto, se conoce en la doctrina como el “debido proceso”.

Por el contrario, la fiscalización laboral administrativa responde a un concepto de “unilateralidad” investigativa, en virtud de la cual el funcionario estatal del órgano fiscalizador controla el cumplimiento de la norma que, habitualmente, consagra obligaciones o cargas respecto del empleador y derechos mínimos respecto del trabajador. Así, la relación administrativa de inspección sólo se produce entre el funcionario investigador -representante estatal- y el particular fiscalizado, manteniéndose el trabajador ajeno, sólo en calidad de interesado o eventual “beneficiado” con el resultado del procedimiento inspectivo, en relación al más efectivo cumplimiento de sus derechos.

Lo anterior explica claramente la mayor simpleza del procedimiento administrativo de fiscalización, con relación al más simple de los procedimientos jurisdiccionales. Más allá del rigor técnico y seriedad que debe imprimirse a la actuación administrativa, ella se desarrolla a través de un procedimiento esencialmente sencillo y estandarizado, aún respecto de las innumerables realidades y situaciones distintas o peculiares que debe afrontar, muy en relación con el resto de las características con que se identifica.

2.- La fiscalización laboral genera efectos provisionales y eventualmente revisables en sede administrativa y jurisdiccional.

Como la generalidad de las actuaciones administrativas, los efectos de la fiscalización son impugnables tanto a nivel administrativo, permitiendo la revisión de lo actuado por el propio órgano actuante, como a nivel jurisdiccional. Ello es exigencia directa del Estado de Derecho y expresión del control jurisdiccional de los actos administrativos, propio de nuestro sistema jurídico. Esta revisión jurisdiccional -de carácter contencioso-administrativo- debiera ser imparcial y enérgica, pero respetuosa de las prerrogativas y competencias del órgano administrativo, v. gr., considerando la actuación de los funcionarios como ministros de fe, que alteran la carga procesal; o resolviendo con expedición el resultado de la revisión jurisdiccional.

Los efectos de la técnica jurisdiccional son de carácter normalmente permanente, pues no pueden ser revisados (cosa juzgada); y más intenso, pues involucran la posibilidad de forzar el cumplimiento mediante coacción más fuerte que el simple apercibimiento de multa administrativa. Por ejemplo, mediante el embargo y realización de bienes o, incluso, mediante la privación de libertad.

Por el contrario, si bien el derecho otorga significativos efectos al acto administrativo inspectivo que se ha desarrollado válidamente (en el marco del

“debido proceso administrativo”, en que el fiscalizado tiene derechos que hay que salvaguardar y en el que, no obstante el carácter investigativo del procedimiento, debe darse aplicación a principios como el de la buena fe en las actuaciones administrativas) y, sin perjuicio de la posible revisión administrativa (que en nuestro derecho se encuentra esencialmente en el art. 481 del Código del Trabajo, con carácter previo a la jurisdiccional), es de la esencia del Estado de Derecho la posibilidad de revisar jurisdiccionalmente las resoluciones administrativas y sus efectos. Ninguna molestia o perturbación puede tener o sentir el fiscalizador frente a las eventuales acciones y al ejercicio legítimo de las mismas que anuncie o efectúe el fiscalizado, casos en los cuales será el tribunal competente el llamado a conocer y resolver sobre el particular, normalmente a través de procedimientos especiales que reconozcan la naturaleza contencioso-administrativa de la revisión jurisdiccional de un acto administrativo.

3.- Rapidez de la fiscalización laboral.

Esta característica, directamente relacionada con la simpleza, tiene su origen en la propia definición de la fiscalización como una intervención estatal a nivel de la administración del Estado, adicional -normalmente previa y preventiva- respecto de la solución jurisdiccional, que es la forma “habitual” de actuación del Estado y del derecho frente a los conflictos sociales de

relevancia jurídica. Ello, precisamente para no dejar entregada la resolución de estos eventuales conflictos sólo a los tribunales que, en su conocimiento casuístico-individual, formalista y a través del “debido proceso”, son mucho más lentos en sus procedimientos que lo que debiera ser la Administración, orientada a desarrollar procedimientos comparativamente más veloces y, por ello, con capacidad anticipatoria y preventiva ligada al control social.

4.- La fiscalización es de aplicación masiva.

Para cumplir su finalidad de control social -con capacidad para disuadir la infraccionalidad a las normas laborales-, resulta indispensable garantizar una presencia masiva de la misma en la sociedad, lo que se traduce en una cobertura mínima de eficacia, directamente relacionada con la percepción de la posibilidad de su presencia por parte de los sujetos a fiscalizar.

En consecuencia, carece de sentido concebir procedimientos de fiscalización considerados en sí mismos al margen de esta exigencia de masividad y que, por burocratizados, complejos, lentos, costosos o mal planificados, no puedan acceder al control de vastos sectores sociales.

Por el contrario, la técnica jurisdiccional siempre implicará el tratamiento de un menor número de casos de mayor excepcionalidad infraccional, por tratarse de los casos más complejos o de incumplimiento

contumaz, lo que justifica un tratamiento más costoso, complejo y selectivo que el administrativo.

5.- La fiscalización es de bajo costo.

Es otra característica congruente con las anteriores de simpleza, masividad o rapidez del procedimiento inspectivo. Se refiere tanto a la inexistencia de costos para los interesados o beneficiados en activar la fiscalización; cuanto en la alteración de la actividad del fiscalizado sólo en lo que sea necesario, con pleno respeto a sus derechos; cuanto en los recursos humanos y materiales que el Estado puede emplear razonablemente en cada uno de los numerosísimos procedimientos inspectivos que es necesario desarrollar en forma permanente.

Por su parte, la intervención jurisdiccional es significativamente más costosa para todos los involucrados, aún con el deber del Estado de garantizar el acceso a la justicia.

6.- El proceso de fiscalización conlleva un alto impacto disuasivo y demostrativo.

A diferencia de la técnica jurisdiccional, que es altamente casuística y con efectos que, aún intensos en coacción, son poco extensos en cuanto a irradiación directa a otros casos (pues rige en nuestro derecho el “efecto relativo de las sentencias”, esto es, sólo se aplican respecto de los casos

específicos a los cuales se refieren), los procedimientos administrativos de fiscalización persiguen un alto poder disuasivo y demostrativo. Es decir, su ejercicio debe generar efectos -de cambio conductual infraccional- no sólo respecto de los casos específicos sometidos a fiscalización, sino sobre todas aquellas potenciales situaciones que se encuentran alrededor de estos casos, ojalá en el mayor radio geográfico y sectorial posible. Si los mecanismos empleados no garantizan el cumplimiento de este objetivo, se cercena la finalidad que puede estimarse esencial de la fiscalización.

Así, la fiscalización no tiene por finalidad abordar las situaciones infraccionales con una dimensión singularizada, caso a caso, en la que haya que resolver conflictos netamente individuales entre partes particulares, sino que utiliza estas situaciones o realidades puntuales para producir un efecto de demostración en todo el entorno social. Más que resolver casos aislados, uno a uno, lo que realmente le importa es producir escenarios sociales de mayor respeto a la legalidad protegida.

7.- El procedimiento de fiscalización se aplica esencialmente en las fases preventivas de la conflictividad laboral o en las primeras etapas de su manifestación.

Por sus características propias, la actuación administrativa de fiscalización se presenta a nivel preventivo -antes que los posibles conflictos

se manifiesten o expresen- o en sus primeras fases, de menor intensidad o complejidad. Por el contrario, la intervención jurisdiccional se presenta normalmente en las fases postreras de evolución de los conflictos, resistentes a soluciones previas, ya sea por rebeldía en la conducta o complejidad en las materias, habitualmente tras el agotamiento de la intervención administrativa.

II.- EL PROCEDIMIENTO GENERAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (NOVEDADES).

1.- Generalidades.

Como una primera aproximación al análisis del “Procedimiento General de Fiscalización Laboral”, esto es, a la tramitación que normalmente debe reflejarse en todo procedimiento inspectivo, con sus respectivas fases y resultados, y que se aplica en forma subsidiaria o supletoria a cualquier actividad inspectiva, es menester señalar que la normativa que moderniza y actualiza los procedimientos de fiscalización laboral, se encuentra contenida en la Circular N° 88 de la Dirección del Trabajo, de fecha 05 de Julio de 2001.

2.- Concepto de Procedimiento General de Fiscalización.

Podemos definir el Procedimiento General de Fiscalización Laboral como el “conjunto ordenado y sistemático de actos administrativos, destinados

a cumplir la finalidad de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social”.

Este procedimiento contiene las normas de aplicación regular para desarrollar la labor inspectiva, pues establece las etapas, contempla las características y consagra los principios y reglas de general vigencia en la materia. En efecto, a falta de regulación específica en un determinado procedimiento especial de fiscalización, se deben cumplir fielmente todas y cada una de sus exigencias que, a este respecto, tienen normalmente un carácter de mínimo y máximo normativo a la vez.

Sus criterios inundan también la regulación de los procedimientos extraordinarios o normas especiales que posteriormente se estudiarán, los cuales sólo contienen excepciones parciales o puntuales a su respecto.

Finalmente, es necesario expresar que si bien este Procedimiento General de Fiscalización contempla una estructura única, acepta la existencia de algunas variantes de tramitación, a partir de la tipología de la actividad inspectiva que consagra, y que demanda su aplicación a realidades socio-laborales diversas.

3.- Características, principios y reglas generales.

Resulta ilustrativo revisar preliminarmente estas reglas, que contribuyen a delinear sus características específicas.

3.1.- La fiscalización se debe realizar íntegramente en terreno.

Esto es, en el lugar de trabajo inspeccionado, salvo aquellas excepciones que el propio procedimiento contemple. Ello por cuanto es allí donde se desarrolla la relación laboral y en donde deben cumplirse las exigencias legales.

3.2.- El proceso inspectivo de terreno es uno, continuo e indivisible.

Se inicia con la visita y termina, en el evento de existir infracciones, superadas o no superadas, con la notificación y ejecutoriedad de las mismas, agotado el recurso de reconsideración administrativa, cuya tramitación también forma parte de la fiscalización, al igual que la aplicación y notificación inmediata de la multa. Todo este procedimiento se encuentra a cargo de un mismo funcionario, el fiscalizador de terreno, sin perjuicio de la intervención puntual o excepcional de otras instancias internas del servicio.

3.3.- La visita inspectiva es, por regla general, una, única y continua.

Esto opera aún cuando excepcionalmente, por problemas de tiempo, tamaño de la empresa o ubicación geográfica de la misma, se deba suspender por el más breve tiempo, para retomarla y finalizarla lo más prontamente posible.

3.4.- La aplicación de sanciones se regirá por una política claramente definida por la Dirección del Trabajo.

Esta trascendental materia no puede quedar al arbitrio o subjetividad individual de cada fiscalizador o de cada oficina, sino que debe responder a una orientación uniforme y objetiva para todo el Servicio. No obstante, esta política de aplicación de sanciones contemplará márgenes permitidos de discrecionalidad para el fiscalizador actuante, en el entendido de que a él le corresponderá aplicar subjetivamente los criterios objetivos predeterminados, a objeto de adecuarlos a la realidad que le correspondió fiscalizar.

3.5.- Se enfatiza el carácter de procedimiento administrativo, diferenciándolo claramente de la lógica jurisdiccional.

Se aleja de la fiscalización administrativa todo rasgo equivocado de tratamiento “semijurisdiccional” de un supuesto conflicto “entre partes privadas”. Las partes que intervienen como tales en la fiscalización son: el fiscalizador-Estado, que vela por el cumplimiento de la norma laboral tutelada y el fiscalizado-empleador, que debe adecuar su comportamiento a dicho precepto. Así, por ejemplo, por regla general se resta valor al desistimiento o al término de la relación laboral durante el curso de una denuncia, por cuanto más que la “solución” supuestamente satisfactoria para empleadores y trabajadores, lo relevante es certificar el cumplimiento normativo. Así, el único espacio de validez relativa visualizado para el desistimiento, será el de

las denuncias originadas en la organización sindical relativas al Derecho Colectivo del Trabajo.

3.6.- El análisis documental será uno, entre varios otros medios o instrumentos, para establecer los hechos investigados.

La fiscalización conlleva una actividad que necesariamente requiere tanto la recopilación de los antecedentes de hecho -aquéllos que constata el fiscalizador- como la elaboración de un juicio de valor sobre la forma como esa realidad específica se ajusta a la normativa legal, constituyendo el análisis documental un elemento más de los que habrá de percibir el fiscalizador, directa e inmediatamente, en lo posible sin intermediación, en terreno, y siendo absolutamente excepcional el caso en que la fiscalización se centre en un análisis exclusivamente documental.

3.7.- La fiscalización no se suspende por ninguna circunstancia.

Por regla general, ni la inexistencia de infracciones detectadas; ni la solicitud de oficios a otros servicios públicos; ni la interposición de presentaciones ante el Servicio u otros organismos, detienen el curso normal y la conclusión del procedimiento inspectivo.

4.- Estructura del Procedimiento General de Fiscalización.

El Procedimiento General de Fiscalización es la estructura básica de la “fiscalización ordinaria general” y su influjo se irradia al desarrollo de todo procedimiento inspectivo. Contempla las siguientes cinco etapas básicas:

4.1.- Activación.

Se refiere al origen de la actuación que se encomienda que, atendiendo a la tipología de la fiscalización, puede ser a solicitud o de oficio.

4.2.- Asignación del cometido.

Se refiere al acto de encomendar la gestión de fiscalización, realizado por el jefe o encargado de la unidad operativa de fiscalización, con arreglo a precisos criterios técnicos, tales como: ubicación geográfica de la fiscalizada; aptitudes de los funcionarios ante casos específicos; materias contenidas en la petición de fiscalización; refiscalizaciones producto de reactivaciones de procesos inspectivos; etc..

4.3.- Preparación del cometido.

Esta tarea la realiza el fiscalizador asignado, en forma previa a la visita inspectiva, lo que implica premunirse de todos los elementos suficientes, tanto documentales como de información, para una óptima gestión.

4.4.- Visita inspectiva.

Esta es, sin duda, la etapa del procedimiento inspectivo de mayor importancia y consiste en el contacto directo con la realidad a fiscalizar.

Contempla las siguientes subetapas:

- a) Llegada al lugar de fiscalización.
- b) Presentación con el fiscalizado
- c) Inspección perceptiva
- d) Entrevista con los trabajadores
- e) Formalización de trabajadores (excepcional)
- f) Revisión documental
- g) Revisión documental en oficina (excepcional)
- h) Resoluciones:
 - i) Constatación de los hechos.
 - ii) Apreciación jurídica de los hechos.
 - iii) Redacción del informe de fiscalización.
 - iv) Aplicación y notificación de sanciones.

4.5.- Trámites posteriores.

Son aquellos surgidos con posterioridad a la visita inspectiva y del término de la fiscalización propiamente tal. Estos son:

- a) Egreso de la fiscalización e ingreso de la resolución de multa en el sistema informático del Servicio.

- b) Devolución a fin de mes, si la fiscalización no pudo tramitarse.
- c) Revisión del jefe de fiscalización.
- d) Archivo de la fiscalización. Puede ser de dos formas:
 - i) Definitivo. En caso de término del proceso inspectivo sin multa administrativa o con multa y acreditación de corrección de la infracción.
 - ii) Transitorio. En caso de término de la fiscalización con multa, sin acreditación de corrección de la infracción. Se prolonga durante 35 días contados desde dicha terminación (notificación de la multa) en espera de que exista una eventual solicitud de reconsideración administrativa de dicha sanción, plazo en el cual todos los antecedentes permanecen en poder del fiscalizador actuante.
- e) Informe final al denunciante.
- f) Tramitación de solicitudes de reconsideración de multa.
- g) Tramitación de eventual reclamo judicial.
- h) Activación de nueva fiscalización por refiscalización. En caso de transcurrir el plazo del “archivo transitorio”, sin que se haya acreditado corrección de la infracción sancionada.
- i) Otras gestiones adicionales. Estas dependerán del procedimiento de fiscalización y sus resultados, en que se requiere complementarlos con otros trámites que se originan al interior de la Inspección. Por ejemplo, confección

de las “actas de fiscalización por imposiciones no declaradas”; remisión de oficios a otras instituciones; etc.

5.- Análisis de las etapas del Procedimiento General de Fiscalización.

Ahora nos avocaremos a hacer un análisis de cada una de las etapas en que se divide el Procedimiento General de Inspección de la legislación laboral y previsional.

5.1.- Activación del procedimiento inspectivo.

Cualquiera sea el tipo de fiscalización de que se trate, el procedimiento se activará al ingresar los datos en el sistema informático del Servicio, tras lo cual éste generará un número de folio e imprimirá una carátula que encabezará el expediente respectivo.

El ingreso al sistema informático o activación de la fiscalización, se efectuará normalmente por las unidades de atención de público y de fiscalización.

5.2.- Asignación de la fiscalización.

Se refiere al acto de encomendar a un funcionario determinado la gestión de un cometido de fiscalización, efectuado por el jefe de la Unidad de Fiscalización, en base a las pautas y criterios contenidos en el documento “instrucciones para la asignación de fiscalizaciones”. Entre los criterios

utilizados para la asignación de la fiscalización, se pueden mencionar los siguientes:

a) Criterio secuencial: mediante él, se asigna el cometido según el orden cronológico de la activación, esto es, mediante el correlativo de fiscalizaciones.

b) Por materia: Se asigna el cometido conforme a la naturaleza del concepto o del empleador a fiscalizar, lo que permitirá en determinadas circunstancias la asignación preferente a funcionarios especialistas en dichas materias, sin alterar los principios de decisión exclusiva del jefe de la unidad; de conformación unitaria de la unidad de fiscalización; y de repartición equitativa de las cargas de trabajo.

c) Criterio geográfico. Se asigna el cometido a determinados funcionarios de la unidad de fiscalización, a los que se les ha designado previamente una determinada área geográfica.

d) Por refiscalización. Se asigna este tipo de fiscalizaciones al mismo fiscalizador que diligenció la fiscalización precedente y que mantuvo el expediente en “archivo transitorio”.

5.2.1.- Oportunidad de la asignación.

En cuanto a la oportunidad para efectuar la asignación, ésta se dividirá en ordinaria y extraordinaria.

La asignación ordinaria se produce el primer día hábil de cada mes y recae sobre todas las fiscalizaciones sin preferencia o urgencia que, habiéndose activado en el mes inmediatamente anterior, han sido acumuladas para tal oportunidad por jefe de la unidad de fiscalización.

La asignación extraordinaria es aquella que se produce en cualquier momento, durante el curso del mes respectivo, sin esperar la próxima asignación ordinaria.

5.2.2.- Registro de la asignación.

Su objetivo es la consignación que se hace en el formulario “asignación y revisión de fiscalizaciones”, de cada una de las fiscalizaciones asignadas a los inspectores en el respectivo período mensual, que permitirá al momento de la próxima asignación ordinaria, revisar, controlar y evaluar el cumplimiento de la carga de trabajo de cada fiscalizador.

5.2.3.- Devolución extraordinaria y reasignación de fiscalizaciones.

Procederá la devolución y reasignación de fiscalizaciones, si durante el curso del mes de asignación, el fiscalizador respectivo se ausenta de sus labores por razones justificadas y por un lapso no previsto al momento de la asignación; o cuando por preverse que el funcionario no regresará antes de finalizar el mes, o resulta imprevisible su pronto regreso, hace necesario que se reasignen igualmente sus asignaciones ordinarias. El jefe de la unidad

recogerá la carpeta de casos pendientes sin tramitar que, para tal efecto, el fiscalizador deberá llevar, y procederá a anular la asignación vigente hasta entonces y a reasignar las respectivas fiscalizaciones a otros funcionarios disponibles.

5.3.- Preparación de la visita inspectiva.

Esta etapa constituye un presupuesto fundamental para optimizar los resultados de la diligencia de fiscalización. Abarca tres grandes aspectos, a saber: determinación estimativa del día y hora de la visita; preparación de información y preparación instrumental.

1.- Determinación estimativa del día y hora en que se efectuará la visita inspectiva.

Al recibir su carga de trabajo, cada fiscalizador deberá “calendarizarla” con cierta precisión, mediante el formulario “Plan de Trabajo Mensual del Fiscalizador”. Esto permitirá establecer la secuencia aproximada de días y horas estimativas de realización de cada fiscalización , pues el procedimiento conduce a que cada vez que se vaya terminando una, se continúa con la siguiente, agotando la totalidad de la tramitación en cada caso. Este formulario se lleva en forma personal por cada fiscalizador y está sujeto a control por parte del jefe de la unidad respectiva y, además, debe estar a disposición de dicha jefatura, para los efectos de tomar las medidas necesarias en caso de

ausencias inesperadas y prolongadas del inspector, v. gr., licencia médica indefinida.

Al plan de trabajo mensual se deberán incorporar, además de las fiscalizaciones ordinarias y extraordinarias asignadas, todas aquellas de oficio individual que genere el propio fiscalizador.

Dentro del horario flexible aplicable a la labor de fiscalización en terreno, cada fiscalizador deberá organizar su carga de trabajo, teniendo presente especialmente las siguientes regulaciones:

a) Deberá reservar una mañana semanal para la atención en su oficina. Este mediodía estará destinado, por ejemplo, a la recepción de solicitudes de certificación para la reconsideración de multas aplicadas; para la realización de fiscalizaciones especiales, que son factibles de efectuar en su oficina; para la recepción de fiscalizaciones ordinarias durante el mes; para dar de baja fiscalizaciones terminadas; etc..

b) Deberá tener previsto un mecanismo de contacto telefónico mínimo para aviso de recepción de fiscalizaciones con preferencia o urgencia, en forma de asignación extraordinaria. Producida la asignación extraordinaria de este tipo de fiscalizaciones, el fiscalizador deberá abrirles un espacio en su plan de trabajo mensual, para el día de trabajo siguiente, produciendo las readecuaciones necesarias.

c) Necesariamente, los días y horas estimativos deben mantenerse por completo al margen del conocimiento del fiscalizado, pues el factor sorpresa es uno de los instrumentos más significativos al momento de efectuar la visita inspectiva.

2.- Preparación de la información.

Este ítem contempla dos órdenes de materia por examinar:

a) La realidad a fiscalizar: Consiste en la revisión de los antecedentes que la empresa registra en la Inspección, a fin de comprobar si registra denuncias anteriores y de formarse una impresión general de las infracciones en que ha incurrido y los períodos y aspectos revisados anteriormente, debiendo tener especial cuidado de verificar si la empresa está siendo revisada por otro fiscalizador, para que sea éste quien asuma la comisión. Para estos efectos, se requiere recopilar el máximo de información disponible relativa al fiscalizado, obtenida del Sistema Informático; del Boletín de Infracciones a la Legislación Laboral y Previsional; del Sistema de Archivo por Empleador, y otras fuentes que permitan formarse una idea previa, lo más acabada posible, de la realidad y la conducta laboral del empleador a fiscalizar.

b) La materia a fiscalizar: Esto implica la revisión de la normativa aplicable; las leyes y reglamentos; los dictámenes o instrucciones específicas; la opinión de la asesoría jurídica o las jefaturas, y todo otro antecedente que se estime

necesario, particularmente con relación a los casos que se visualizan de mayor complejidad o en los que el fiscalizador no se estima suficientemente preparado.

3.- La preparación instrumental.

Para la visita inspectiva, el fiscalizador deberá cerciorarse de portar su credencial y premunirse de toda la documentación que eventualmente se requiera (en función de la materia denunciada); textos legales que correspondan, circulares, dictámenes, resoluciones, manuales, formularios, etc..

5.4.- La visita inspectiva.

Esta es la etapa medular de la fiscalización. Se caracteriza por desarrollarse en forma continua -sin interrupciones-; por regla generalísima en la empresa; y que culmina conjuntamente con el término del procedimiento inspectivo propiamente tal, pues contiene en su interior todos los actos necesarios para ello.

En su transcurso, pueden distinguirse analíticamente las siguientes subetapas:

a) Llegada al lugar de trabajo.

La visita de fiscalización debe verificarse sin aviso previo a la empresa, a fin de que no se puedan ocultar o disimular infracciones. El factor sorpresa

en las fiscalizaciones es fundamental, especialmente en aquellos casos en que existan trabajadores sin contrato de trabajo. Debe además realizarse en un horario de trabajo adecuado para iniciar la labor fiscalizadora de inmediato, sin perjuicio de las visitas tendientes a constatar infracciones en trabajos fuera del horario habitual. El fiscalizador debe llegar a la empresa por sus propios medios o por los que el Servicio le proporcione.

b) Presentación con el fiscalizado.

Una vez en la empresa, debe presentarse al dueño o encargado de ella, acreditando su calidad de tal mediante la exhibición de la credencial del Servicio, informándole el propósito de la visita y solicitando las facilidades del caso. De esta manera, se entiende que el fiscalizador ha notificado el inicio del proceso inspectivo, amparado en las disposiciones legales que invocará al efecto y dando lectura al texto del formulario “Informe de Inicio de Fiscalización”, procediendo en seguida a dar una copia de éste al empleador o su representante.

Después se requerirá al empleador información básica para desenvolverse en la empresa con mayor facilidad (espacio físico aproximado y sus secciones, número de trabajadores, lugar en el que podrá trabajar efectuando entrevistas, etc.).

Sin perjuicio de solicitarse la inmediata disponibilidad de toda la documentación que se estime necesaria, no se recepcionará ni se analizará en este momento, pues ello debe ocurrir con posterioridad. La única excepción la constituye el “registro de control de asistencia”, el que podrá ser solicitado, recepcionado, utilizado y conservado por el fiscalizador en el curso de la visita (por ejemplo, para facilitar el empadronamiento de los trabajadores o la elaboración de la muestra de entrevistados).

Si el empleador o su representante anticipan que no se encuentra disponible toda la documentación necesaria -cualquiera que sea la causa que se invoque- se le conminará a solucionar tal omisión durante el lapso que el fiscalizador ocupará para cumplir todas las etapas previas al análisis documental (entre 20 y 60 minutos estimativamente, en cada caso, considerando que la permanencia mínima en una empresa durante la visita inspectiva contemplada en este procedimiento de fiscalización raramente será inferior a los 60 minutos, y se estima que se prolongará normalmente por unas 2 horas o más, en promedio), anticipándole el curso de una sanción inmediata por dichas infracciones en caso de que ellas no sea subsanadas antes de proceder a examinar la documentación y sin perjuicio de las futuras visitas de refiscalización.

c) Inspección perceptiva.

Sin perjuicio de actuar con el mayor grado de profesionalismo y cortesía, el fiscalizador debe actuar con celo y decisión, debiendo “posesionarse” del lugar investigado, percibiendo a través de todos sus sentidos, en forma directa y personalizada, los hechos que constituyen el objeto de su actuación investigativa. Esto implica, por ejemplo, recorrer siempre todo o parte de la empresa, independientemente del concepto denunciado, el que, por lo demás, no debe ser conocido por el fiscalizado, aún cuando este crea presumirlo o inferirlo en el curso o después de la fiscalización (las únicas excepciones a esto son los casos en los cuales tampoco es posible guardar la confidencialidad del denunciante, pues los conceptos a investigar son personalísimos, esto es, referidos a trabajadores específicos, como la separación ilegal de un trabajador aforado).

De acuerdo al contenido de la fiscalización, hay varias situaciones en las cuales el fiscalizador podrá constatar, por sí sólo, sin necesidad de entrevistarse con el empleador y en algunos casos ni aún con los trabajadores mismos, la existencia de determinadas circunstancias de hecho que constituyen las irregularidades que debe investigar. Así, algunas veces esta fase será suficiente para establecer los hechos.

Elemento detector esencial es la percepción sensorial del fiscalizador, pues mediante la utilización de todos sus sentidos podrá constatar situaciones

de irregularidad en un recorrido por las dependencias de la empresa. Es el caso, por ejemplo, del saneamiento básico, densidad de trabajadores en función de la superficie de trabajo, orden y espacio para evacuación en casos de emergencia, emanaciones nauseabundas, ambiente irritante, etc.

En esta visita el fiscalizador podrá hacerse acompañar por representantes de los trabajadores (directores sindicales, delegado sindical, delegado del personal, miembros del comité paritario de higiene y seguridad, del comité de capacitación) y de la empresa, además de relacionarse con los trabajadores para informarles en términos generales el desarrollo de la labor inspectiva.

d) Entrevista con los trabajadores.

Con el objeto de dar a conocer su presencia en la empresa a los trabajadores y obtener de ellos la información respecto de los problemas laborales y/o previsionales que los afecten, el fiscalizador deberá entrevistarse con los trabajadores. Para estos efectos, no requerirá de autorización alguna por parte del empleador, ya que los Inspectores del Trabajo están haciendo uso de una facultad otorgada por la ley.

Para evitar posibles represalias del empleador respecto de algún trabajador en particular, se procederá a entrevistar siempre a un determinado grupo que dificulte a dicho empleador presumir quién dio cuenta de las

posibles infracciones. Por lo tanto, es menester que el fiscalizador guarde siempre reserva de los nombres de los trabajadores que hayan otorgado datos que puedan significar la detección de una infracción. El fiscalizador cuidará que aparezca que es él quien convoca e interroga -incluso bajo apercibimiento de sanción- a los trabajadores entrevistados, siempre evitando que quede la impresión de que determinados trabajadores se acercan a suministrarle información en forma “voluntaria”. El solicitante siempre será incorporado al grupo de trabajadores entrevistados, guardando al máximo la confidencialidad de su identidad.

La entrevista se hará a todos los trabajadores o a un grupo, no superior a 15, conforme a la siguiente tabla:

De 1 a 8 trabajadores, se entrevistan todos.

De 9 a 19 se entrevistan 9.

De 20 a 29 se entrevistan 10.

De 30 a 39 se entrevistan 11.

De 40 a 49 se entrevistan 12.

Y así sucesivamente, con un máximo de 15 trabajadores.

Si la empresa tiene diversas áreas o secciones en las que se presenta la materia a investigar, el fiscalizador deberá cuidar que el grupo seleccionado

sea representativo, debiendo considerarse en la forma más proporcional posible, trabajadores de cada una de ellas.

Todas las entrevistas deben realizarse sin la presencia del empleador o de cualquier persona que lo represente o tenga algún grado de responsabilidad en la empresa, o que pueda presumirse su vinculación estrecha con él o ella. Por regla general, toda entrevista deberá ser individual y formal. Es decir, debe considerar un trabajador a la vez (sin perjuicio de las que se efectúen a directivas de organizaciones sindicales), el cual se individualizará, y su declaración se consignará por escrito en el formulario “Acta de Entrevista a Trabajadores”. Este formulario permite que, aún siendo efectuadas individualmente, se consigne el resultado de todas las entrevistas en él, en forma simple y rápida a modo de una breve encuesta.

e) Formalización de trabajadores.

Consiste en la individualización de los trabajadores afectados por informalidad laboral, es decir, la falta de reconocimiento y/o cumplimiento de las normas sobre escrituración de contrato, control de asistencia, otorgamiento de comprobante de remuneraciones y declaración o pago de cotizaciones previsionales. Esta diligencia se consigna en el formulario “Acta de Formalización de Trabajadores”. En este instrumento, se deja constancia de la

declaración de los trabajadores sobre cada uno de los aspectos esenciales de la relación de trabajo establecidos en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Al concluir el procedimiento inspectivo, y sin perjuicio de las sanciones procedentes, se entregará una copia al empleador para facilitar la regularización y corrección de las infracciones detectadas y así fundar una eventual solicitud de reconsideración o desactivar futuras refiscalizaciones.

Finalmente, diremos que esta fase del procedimiento es excepcional, ya que sólo será exigible respecto de determinados procedimientos especiales de fiscalización o cuando aparezca la informalidad en el curso de cualquier procedimiento inspectivo, evento en el que cualquier fiscalización se entenderá “ampliada” para cubrir el diligenciamiento de esta materia.

f) Revisión y análisis documental.

En esta etapa, el fiscalizador deberá tener en todo momento presente que si bien la documentación constituye una forma privilegiada de acreditar determinados hechos, ella no tiene efectos absolutos. Así, por ejemplo, la falta de documentación se suplirá con otros antecedentes (declaración del trabajador o constatación de hechos), que podrán dar por establecidas las infracciones que se quisieron ocultar mediante la inexistencia de la misma. Del mismo modo, la sola existencia de documentos que declaran determinados hechos no significará, de modo absoluto, que tales hechos son efectivos y, si

hay controversia sobre los mismos, el fiscalizador deberá investigar otros antecedentes y ponderar los diferentes elementos apreciados, para tomar su decisión final.

Es importante señalar que cada concepto inspeccionado determinará el tipo de documentación y la parte de las mismas que deberán ser objeto de revisión por parte del funcionario fiscalizador. A modo de ejemplo, podemos señalar que para investigar el concepto “pago de horas extraordinarias”, el Inspector del Trabajo deberá necesariamente revisar el “sistema de control de asistencias”; el “libro auxiliar de remuneraciones”, y las respectivas “liquidaciones de remuneración”. Y así, en cada caso.

No debemos olvidar que, para el debido cumplimiento de esta etapa de “revisión y análisis documental”, pesan sobre el empleador las obligaciones de mantener la documentación laboral en el lugar de trabajo y de exhibir esta y la documentación “necesaria” (concepto más amplio que la netamente “laboral” y que abarca, por ejemplo, la contable), cuando fueran requeridas por el fiscalizador para su examen (artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967).

f.1.- Parámetros para el análisis documental.

Para los efectos del análisis de la documentación laboral y previsional, el fiscalizador debe ajustarse a determinados parámetros establecidos por el Servicio. En este sentido, pueden señalarse a modo de ejemplo, los siguientes:

1° Lugar de revisión:

Por regla generalísima se desarrollará en las instalaciones de la empresa, en el curso de la única y continua visita inspectiva. Para este efecto, se exigirán las condiciones mínimas para proceder a la revisión documental, bajo apercibimiento de sanción por impedimento o dificultades para desarrollar la fiscalización.

2° Período a revisar:

El período a revisar en la fiscalización será, por regla general, de seis meses hacia atrás, contados desde la denuncia, y hasta el momento de la visita.

Excepcionalmente, en determinados casos en que el jefe de la unidad lo estime indispensable, dada la naturaleza de la solicitud de fiscalización y las razones para haberse retrasado la intervención de la inspección, con relación a un daño que se estima severo de derechos laborales, se dispondrá la fiscalización laboral de un lapso superior a seis meses, contados siempre desde la denuncia.

Por último, cabe la posibilidad de que la solicitud de fiscalización abarque períodos anteriores a los seis últimos meses previos a la denuncia (por ejemplo, denuncia por cotizaciones previsionales no declaradas), caso en el cual, sin revisar estos meses no abarcados en la denuncia, se procederá a hacerlo con el lapso denunciado, con una duración no superior a los señalados

seis meses, sin perjuicio de que, si una solicitud particularizada de fiscalización abarca un lapso mayor, su diligenciamiento se efectúe mediante el mecanismo de refiscalización, en sucesivos lapsos de seis meses cada vez.

3° Extensión muestral de la revisión:

Se efectuará con los mismos criterios que se utilizan para la entrevista a los trabajadores, es decir, revisando la documentación referida a todos o una muestra o grupo de trabajadores, según sea el caso. Para estos efectos, el fiscalizador hará uso del formulario “Acta de Revisión Documental”.

f.2.- Imposibilidad de revisión de la documentación laboral y previsional, por incumplimiento de las obligaciones del empleador.

Si el empleador, aún pese al tiempo de “gracia” que se le concedió para reunir y exhibir la documentación durante el curso de la visita, según el fiscalizador se lo advirtió al comenzar ésta, finalmente no muestra la documentación requerida y necesaria para el respectivo análisis documental, habrá que distinguir las siguientes situaciones:

1.- Si la documentación no es necesaria para acreditar los hechos que se investigaron con ocasión de la fiscalización:

Se termina la fiscalización cursando las sanciones por incumplimiento de las obligaciones relativas a la documentación (inexistencia, no mantención en el lugar de trabajo, alteración o falsedad de fondo, o meros defectos de

forma o impedimento a la fiscalización por no exhibición, según se pueda presumir de todos los elementos que deberá ponderar el fiscalizador tras la investigación), y las que correspondan a la eventuales infracciones de fondo configuradas adicionalmente.

2.- Si, resultando necesaria para acreditar los hechos que se investigan, puede presumirse que ella no existe y que, para ocultar las eventuales infracciones ella será posteriormente “reconstituida” en forma fraudulenta; o que, de existir, será adulterada; o que, de existir, no será exhibida:

Además de aplicar de inmediato las sanciones por las infracciones relativas a las obligaciones documentales del empleador, se consignará tal circunstancia en el informe de fiscalización respectivo, sin perjuicio de la obligación del fiscalizador de dar curso y culminar la fiscalización con todos los demás elementos a su disposición, procurando dar por establecidos los hechos con instrumentos y medios alternativos a la documentación inexistente (o la manifiestamente falsa, adulterada o inútil), incluso en base a una presunción debidamente razonada a partir de varios indicios.

3.- Si la documentación resulta absolutamente indispensable para completar el juicio del fiscalizador y este puede presumir que ella existe y será exhibida por el empleador fiscalizado en un breve lapso posterior a la fiscalización:

Debemos llamar la atención, en el sentido que los requisitos señalados en esta tercera situación, deben darse copulativamente.

De cumplirse todos los presupuestos indicados anteriormente, y sin perjuicio de aplicar y notificar de inmediato las sanciones que correspondan a las infracciones de las obligaciones documentales del empleador, podrá fijarse una fecha y hora precisa (que altere lo menos posible el plan de trabajo del fiscalizador) para exhibir y analizar la documentación cuya exhibición se estimó indispensable para culminar la fiscalización en los aspectos de fondo. Para este excepcional efecto, se utilizará el formulario “Acta Requerimiento de Fiscalización”.

g) Revisión documental en oficina (excepcional).

Es una fase absolutamente excepcional que, en consecuencia, no se presentará en el curso del procedimiento, salvo que expresamente así se permita. Es el caso, por ejemplo, de algunos procedimientos especiales, como el de la fiscalización previsional.

h) Resoluciones del fiscalizador.

Esta es la etapa culminante de la visita. En ella se demostrará la capacidad y preparación del fiscalizador de terreno para desarrollar bien su labor. Esta fase puede subdividirse en las siguientes subetapas:

h.1) Constatación de hechos.

El fiscalizador debe investigar con objetividad, pero con agudeza y profundidad. Una vez recopilados todos los antecedentes o elementos suficientes, tanto los que provienen de los trabajadores como del empleador, el fiscalizador deberá analizarlos y fijar los hechos que estimará establecidos producto de la investigación que concluye.

Estos hechos constituirán la base esencial de las actuaciones posteriores, por lo que fijarlos con la mayor precisión es una labor determinante. La forma en que se tipifiquen será, por ejemplo, la misma que se reflejará en la eventual resolución que aplique la multa.

Para facilitar esta tarea, el fiscalizador deberá hacer uso del formulario denominado “Tipificador de Hechos Infraccionales”, en lo que dice relación con la identificación de los hechos que allí se consignan.

Estos hechos se consignarán, acudiendo a redacciones relativamente uniformes que, con un alto poder de síntesis, los reflejen íntegra y precisamente. Ello, en el formulario “Acta de Constatación de Hechos”, en el que se omitirá toda referencia a la posterior apreciación jurídica que se hará de estos hechos. Así, se consignarán simples y contundentes hechos sin hacer

mención a que ellos son constitutivos de tal o cual infracción respecto de tal o cual norma legal.

h.2.- Apreciación jurídica de los hechos.

Se trata de una calificación administrativa, con menores exigencias que la judicial (sin un proceso centrado en la bilateralidad y en la recepción de la prueba, sino que en la unilateralidad de una investigación técnica y profesional de un representante administrativo del Estado, investido de la calidad de ministro de fe), pero indispensable para cumplir la labor inspectiva y, eventualmente, culminar con la aplicación de sanciones administrativas para las infracciones detectadas.

En esta subetapa, y en la medida en que los hechos se estimen constitutivos de una infracción, se consignará esta apreciación jurídica inmediatamente en la resolución de multa que ya tendrá incorporados previamente tales hechos en idéntica, o al menos análoga, redacción a la establecida en el “Acta de Constatación de Hechos”.

h.3.- Aplicación y notificación de sanciones.

La sanción administrativa de multa es la principal -y casi única- herramienta disuasiva del fiscalizador y de la fiscalización. Resulta por ello esencial que su uso esté precedido de la máxima racionalidad dirigida al logro de tal objetivo, haciéndose un esfuerzo consciente para dejar de lado cualquier

emoción impropia en su aplicación, de la naturaleza que sea (molestia, rabia, timidez, pesar, burla, etc.).

El fiscalizador, al aplicar la multa, deberá ceñirse a una política en la materia, que contiene un conjunto de reglas y pautas destinadas a garantizar uniformidad y coherencia en tan trascendental tarea de determinar el monto de la sanción aplicable, pues, recuérdese al efecto que cualquier infracción detectada debe ser sancionada. Esta política se encuentra detallada en el documento “Normas y criterios para la aplicación de sanciones en la fiscalización”, contenida en la Circular N° 88 de la Dirección del Trabajo y que establece los siguientes parámetros sobre la materia:

1° Las posibles infracciones laborales y previsionales se precalifican en tres categorías: menos graves; graves; y gravísimas.

2° La división del rango de las sanciones en tres tramos, que corresponderán a los mismos tres tramos definidos para la gravedad de las sanciones.

3° La investigación y el pronunciamiento obligatorio del fiscalizador sobre determinadas circunstancias objetivas que, en determinados casos, le permitirán alterar la regla precedente, cambiando el tramo predefinido, ya sea hacia el o los más graves, o hacia el o los más leves. Así, el fiscalizador consignará en su informe un cuadro-resumen razonado de la concurrencia de estas circunstancias objetivas que, ponderadas unas con otras, constituirán

agravantes o atenuantes y que, en consecuencia, serán idóneas para reponderar el monto de la sanción aplicable. Los elementos que permitirán constituir agravantes o atenuantes serán, además del número de trabajadores afectados - que es el único consagrado por la ley-, la gravedad del daño causado a los derechos laborales de los trabajadores afectados; la voluntad de reparación o no del infractor; la conducta laboral pasada del infractor; la capacidad económica de la empresa; la reprochabilidad (experiencia previa y posibilidad de contar con asesoría, más allá de que la norma legal se presume conocida por todos); y la obstrucción o cooperación con la fiscalización.

4° El funcionamiento pleno del sistema de fiscalización, implicará una significativa presencia e insistencia del Servicio frente a las conductas infractoras que hayan sido sancionadas con multa, pues, por regla generalísima, se generarán tantas nuevas refiscalizaciones como sean necesarias para quebrar la resistencia del accionar infraccional. Entonces, debe tenerse presente que ello implicará la posibilidad de aplicación de más de una multa respecto de una misma conducta infractora, lo que resulta plenamente procedente, considerando que la casi totalidad de las infracciones laborales corresponden a obligaciones laborales que aún cuando de tracto sucesivo, son permanentes. Así, aún cuando la infracción sea la misma y con respecto a los mismos trabajadores, al menos existirá la diferencia respecto a los períodos en

los que se produce, lo que jurídicamente permitirá sancionar de nuevo, tantas veces como sea detectada la nueva infracción. En consecuencia, la política sancionatoria contemplará más una repetición de sanciones de similar monto que una progresión, la que, de preverse, será moderada. Es decir, se espera que el quiebre de la conducta infractora se producirá más por la repetición de multas de similar monto aplicadas tras procedimientos rápidos y expeditos que, por ejemplo, por el uso matemático de la duplicidad a partir de la reincidencia. Con todo, obviamente no se descartará la aplicación de las normas sobre reincidencia para determinados casos en que ella se estime del todo necesaria con relación a aspectos que, por ejemplo, constituyan claras circunstancias agravantes.

Después de haber establecido los hechos, haberlos apreciado jurídicamente, haber resuelto que ellos eran constitutivos de infracción, y haber resuelto la multa aplicable, se completará con todos estos elementos el formulario “Resolución de Multa”.

La “resolución de multa” es el producto más relevante del proceso inspectivo en el que se han detectado infracciones. Su contenido es autofundante, pues tiene -aún resumidos- todos los elementos esenciales establecidos en el curso de la fiscalización. Está destinado no sólo a aplicar la sanción, sino que a informar y a convencer al fiscalizado de la necesidad

social de la misma ante su conducta infraccional. Además, contendrá todos los antecedentes informativos que reflejan las políticas institucionales en materia de notificación, reconsideración administrativa de la sanción y cobro de la misma, de tal manera de inducir al sancionado a colaborar con el curso del procedimiento y corregir su conducta infractora. Por lo demás, estas características permiten que este sea el acto administrativo que, sin perjuicio de la reconsideración administrativa, puede ser revisado jurisdiccionalmente en un proceso judicial de características contencioso-administrativas, como lo es la reclamación judicial del artículo 474 del Código del Trabajo.

La notificación de la resolución de multa será inmediatamente efectuada por el fiscalizador actuante. Se trata de un trámite esencial, en la medida en que tal resolución adquiere existencia jurídica a partir del momento en que es puesta en conocimiento de su destinatario. Además, toda resolución de multa, al momento de notificarse, será acompañada del formulario “Solicitud de Reconsideración Administrativa de Multa”.

h.4.- Redacción de informe de fiscalización.

Todos los aspectos esenciales constatados en la visita inspectiva, serán consignados en el formulario “Informe de Fiscalización”. Si no se detectó la existencia de infracciones, este será el documento principal y casi único en ausencia de la resolución de multa.

Como todos los trámites de la visita inspectiva, deberá efectuarse durante su curso, al momento de su culminación, esto es, en terreno. Normalmente se confeccionará en conjunto con la resolución de multa y, teniendo ambos documentos terminados, se procederá a la notificación de esta última al infractor (el informe de fiscalización es un documento interno del Servicio y, por lo tanto, no se notifica al fiscalizado).

5.5.- Trámites posteriores.

Se refiere a aquellos desarrollados por el fiscalizador con posterioridad a la terminación de la visita inspectiva y cuya realización la debe efectuar normalmente en las respectivas Inspecciones del Trabajo. En unos casos, se refieren a trámites relativos a cada fiscalización terminada, pero en la mayoría de los casos se refieren a la mecánica de trabajo a seguir respecto de todas las fiscalizaciones terminadas en su conjunto, esto es, al procedimiento de entrega, revisión y archivo del trabajo asignado en el período mensual. Estos trámites son los siguientes:

1.- Manejo de carpetas por parte del fiscalizador.

Durante el curso del mes, y para facilitar la mantención ordenada de las comisiones y la eventual aplicación del mecanismo de refiscalización, cada fiscalizador deberá mantener sus casos asignados para dicho mes en forma separada, en tres carpetas diferentes:

a.- Casos sin tramitar.

b.- Casos para archivo transitorio.

c.- Casos para archivo definitivo.

2.- Egreso de la fiscalización e ingreso de la eventual resolución de multa en el sistema informático.

Como la activación del procedimiento de fiscalización, cualesquiera que sea su origen o tipo, una vez terminado el cometido (por regla general, una vez terminada la visita inspectiva), se ingresarán los datos más relevantes del “informe de fiscalización” en el sistema informático del Servicio. De la misma manera, se hará lo propio con “la resolución de multa administrativa” para, con posterioridad, remitir dicha multa a la Tesorería General de la República, institución que estará a cargo de efectuar su cobro.

3.- Devolución a fin de mes de la fiscalización que no pudo ser tramitada.

Si la fiscalización no pudo ser diligenciada dentro del mes -cualquiera que haya sido la razón- deberá ser devuelta al Jefe de Unidad el último día hábil del mes respectivo, esto es, el día anterior a la revisión y nueva asignación del mes siguiente, a objeto de que el Jefe de Unidad pueda incorporarla a esta nueva asignación. Para tal efecto, se utilizará el formulario “Devolución de Fiscalizaciones sin Tramitar”.

4.- Revisión de la jefatura de unidad. Entrevista personal con cada fiscalizador.

Este es el momento en que el fiscalizador debe rendir cuenta detallada de su gestión durante el período de trabajo que se termina. Consistirá en una entrevista personal entre el Jefe de la Unidad y cada fiscalizador de la Unidad, con una secuencia que será organizada por aquél, a partir del día siguiente hábil en que se termina el período de trabajo a evaluar.

En primer término, la jefatura procederá a revisar los **aspectos cuantitativos**, para lo cual el instrumento fundamental será el formulario “Asignación y Revisión de Fiscalizaciones”. Específicamente, se verificará si el fiscalizador cumplió con toda la carga de trabajo asignada para el período.

A continuación, se procederá a revisar **aspectos generales de calidad** referidos al cumplimiento de normas e instrucciones en materia inspectiva, contenidos en la circular N° 88 del Servicio. Así, por ejemplo, que estén correctamente confeccionados los documentos en formularios, en especial las resoluciones de multa; que se administre adecuadamente el archivo transitorio (revisión de los plazos para transferencias al archivo definitivo); que se hayan generado las nuevas fiscalizaciones por refiscalización cuando proceda; etc..

El Jefe de la Unidad tendrá amplias facultades correctivas al momento de efectuar la evaluación del trabajo del fiscalizador. Así, por ejemplo, podrá

no archivar la respectiva fiscalización, cuando estime que se ha incurrido en un error manifiesto, consignando tal circunstancia en el “Informe de Revisión de Fiscalizaciones”

De todos los resultados de la entrevista, el Jefe de la Unidad dejará constancia en el formulario “Asignación y Revisión de Fiscalizaciones”.

Por último, finaliza la entrevista con la nueva asignación de cometidos para el nuevo período, conforme a la planificación y decisión del Jefe de la Unidad. Esta nueva asignación, constará en un nuevo formulario, distinto al del período anterior y podrá o no -a decisión exclusiva del Jefe de la Unidad- contemplar las fiscalizaciones devueltas sin trámite por el mismo fiscalizador.

5.- Archivo de la fiscalización.

El archivo de la fiscalización puede ser definitivo o transitorio:

a) Archivo definitivo: procede cuando la fiscalización haya terminado sin multa, o habiéndose aplicado multa esta fuere pagada y se hubiere acreditado la corrección de la infracción que le sirvió de fundamento, antes de terminar el período de informe de fiscalizaciones del fiscalizador.

Este archivo estará a cargo y será administrado por la Jefatura de la Unidad de Fiscalización.

b) Archivo transitorio: procede cuando la fiscalización terminó con multa debidamente notificada, pero esta no se encuentra aún ejecutoriada y/o no consta la corrección de la infracción que le sirvió de fundamento.

Este archivo estará a cargo y será administrado por cada fiscalizador de terreno, es decir, existirá uno por cada fiscalizador de terreno. En él se depositarán los “expedientes” que contendrán las fiscalizaciones efectuadas y que se mantendrán en espera de que se produzca la ejecutoriedad de la multa o se presente una solicitud de reconsideración y/o de acreditación de cumplimiento posterior a satisfacción del Servicio, por parte del empleador sancionado.

En consecuencia, como su nombre lo indica, el depósito de expedientes en este archivo será esencialmente transitorio. Así, a los 35 días corridos, contados desde la notificación de la multa (30 días del plazo para la solicitud de reconsideración, más 5 adicionales para tomar conocimiento de una solicitud tardía), sin que conste la interposición de una solicitud de reconsideración administrativa o de una reclamación judicial, el expediente será entregado por el fiscalizador al Jefe de la Unidad y, tras comprobar la situación, será transferido de inmediato al “archivo definitivo”, en presencia de ambos funcionarios.

Si se presentare solicitud de reconsideración administrativa de multa, el fiscalizador consignará tal evento en el sistema informático del Servicio y la fiscalización se entenderá que permanece integrada en este “archivo transitorio” hasta el agotamiento del trámite, sin perjuicio de la remisión física del expediente a la instancia interna resolutoria.

Si existiere una reclamación judicial, el fiscalizador consignará también esta circunstancia en el sistema informático del Servicio y la fiscalización se entenderá que permanece integrada en este “archivo transitorio” durante todo el curso de la tramitación judicial, en espera del resultado de esta revisión, sin perjuicio de la remisión física del expediente a la unidad jurídica respectiva, para su adecuada defensa judicial.

6.- Informe final al solicitante.

En el caso de las fiscalizaciones solicitadas, será obligación del Jefe de la Unidad de Fiscalización disponer la remisión por carta certificada al domicilio que haya consignado el solicitante al momento de la activación de la fiscalización, mediante el formulario “Carta Informativa”, en el que se consignará el resultado de la fiscalización, específicamente si terminó con o sin sanción y el estado de tramitación en que se encuentran estas sanciones; y la acreditación o no de corrección de las respectivas infracciones, caso este último en el cual se le informará sobre la política del Servicio de insistir en

nuevas y sucesivas fiscalizaciones hasta lograr que se cumpla la ley en la materia denunciada.

7.- Tramitación de solicitudes de reconsideración administrativa de multas.

Dentro del marco legal establecido en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, se pretende optimizar el cumplimiento de los objetivos disuasivos de la sanción de multa administrativa. Por ejemplo, el procedimiento establecido pretende asignar al sancionado un estímulo para que sea de su cargo el desarrollo de la llamada “visita de control” en materia inspectiva, esto es, la verificación de la corrección de la infraccionalidad que sirvió de fundamento a la sanción; y para promover el cumplimiento normativo. Se comienza con la sanción aplicada de inmediato en el curso de la visita inspectiva y, a salvo el juicio de crítica a la infraccionalidad, normalmente sólo será posible discutir el monto de dicha sanción, y no su procedencia. Además, se incorpora esta fase al curso del procedimiento inspectivo mismo, del cual ahora forma parte indisoluble, con lo que se evita una demora excesiva en su tratamiento.

7.1.- Plazo de interposición de la solicitud de reconsideración de multa administrativa.

Ante una sanción administrativa cursada tras un procedimiento inspectivo, la ley contempla el plazo de 30 días contados desde su

notificación, para los efectos de interponer la solicitud de reconsideración de multa administrativa. Durante todo el transcurso de este plazo, a la espera de su eventual interposición, el respectivo expediente, con la fiscalización terminada e informada, se encontrará depositado en el “archivo transitorio” del fiscalizador que aplicó la sanción.

Las causales de procedencia son:

- a) Error de hecho. Es decir, errores sustanciales que influyen en la procedencia de la sanción.
- b) Acreditación fehaciente de íntegro cumplimiento de las normas que motivaron la sanción.
- c) Corrección de la infracción dentro de 15 días de aplicada, a satisfacción del Servicio.

7.2.- Se recurre de la resolución y no de cada multa por separado.

Al solicitar reconsideración se entenderá siempre que se hace respecto de todas las multas incluidas dentro de una misma resolución, tanto por la conveniencia de efectuar un análisis de conjunto, como por la notoria simplificación de la tramitación administrativa, al evitar un tratamiento separado. Igual cosa ocurrirá con el reclamo judicial.

7.3.- Presentación de la solicitud de reconsideración.

Deberá necesariamente efectuarse con el formulario “Solicitud de Reconsideración Administrativa de Multa”, que se entregó junto con cada resolución de multa que se notifique. El solicitante podrá adjuntar, adicionalmente, el texto que estime pertinente, sin perjuicio de acompañar los antecedentes que acrediten lo que exponga. Deberá presentarse ante la misma Inspección en la que se desempeña el fiscalizador que cursó la infracción. Si ello no ocurriera, la oficina que la recepciona deberá remitirla dentro de las 48 horas siguientes a la Inspección de origen, sin resolver nada sobre el particular.

7.4.- Contenido del formulario de reclamación de multa.

El formulario de reclamación de multa administrativa, mediante el cual se habilita al empleador que ha incurrido en alguna infracción a la normativa laboral o previsional, deberá llevar las siguientes menciones:

- a) La individualización del recurrente.
- b) La individualización de la resolución recurrida.
- c) Los fundamentos de la Solicitud de Reconsideración.
- d) La parte petitoria. En este sentido, el infractor puede solicitar, por ejemplo,

“que se deje sin efecto la multa por error de hecho”; “que se rebaje ésta”; “que se certifique el cumplimiento posterior dentro de 15 días, para rebajar al 50%”; etc.

e) Antecedentes probatorios (se exige que se haga una mención precisa de los elementos de convicción que permiten fundar la solicitud de reclamación). Respecto de la infracciones que al momento de ser sancionadas ya se encontraban subsanadas, o lo fueron en el curso de la visita de fiscalización, no será necesario que se adjunte documentación alguna, pues bastará el propio informe del fiscalizador en el cual han debido quedar registrados tales hechos.

7.5.- Distribución de la solicitud de reclamación al fiscalizador respectivo.

Al ingresar a la Inspección de origen de la multa -sea que la solicitud de reconsideración se haya ingresado en la propia Inspección o hubiere sido trasladada desde otra- será remitida de inmediato al fiscalizador que aplicó la sanción, vía Unidad de Fiscalización, el que deberá consignar sin más trámite tal solicitud de reconsideración -con su fecha- en el sistema informático del Servicio.

7.6.- Estudio e informe-certificación del fiscalizador.

Este comienza con un “examen de admisibilidad” que realiza el fiscalizador mediante el uso del formulario “Informe del Fiscalizador sobre

Solicitud de Reconsideración de Multa”, a fin de determinar si la solicitud cumple o no con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- a) Que se haya presentado dentro de los plazos legales.
- b) Que se trate del primer ejercicio del derecho, es decir, que no se haya presentado antes una solicitud sobre la misma resolución, la cual, en tal caso, ya se encontraría ejecutoriada, pues no procede presentar una “nueva” reconsideración una vez resuelta ésta.
- c) Que no exista reclamación judicial contra la misma resolución impugnada.
- d) Que, tras una somera revisión de la presentación, se acompañan o sugieren antecedentes mínimos para estudiar al menos la posible acreditación de la corrección de la infracción, cuando se alegue este fundamento.

Si se constata la no concurrencia de alguno de estos requisitos de admisibilidad, se procederá a consignar este hecho en el formulario señalado y se informará al solicitante, mediante oficio ordinario, remitido por correo certificado, que no se acogió a tramitación la solicitud, expresando las razones de ello. Cuando hayan transcurrido 40 días desde la notificación de la multa, o de inmediato si ya ha transcurrido este plazo, se remitirá el respectivo expediente con la fiscalización, al archivo definitivo.

Si la presentación cumple con los requisitos de admisibilidad, el fiscalizador procederá a estudiar los hechos o antecedentes nuevos aportados

por el empleador en su solicitud, pronunciándose expresamente sobre si estima o no acreditada la corrección de la infracción, cuando la solicitud se funda en ello; y sobre su opinión respecto a cómo resolver tal solicitud.

Por razones económicas y de simpleza en la revisión de control, la regla general será que, habiéndose acompañado los documentos necesarios, la acreditación del cumplimiento debe verificarse en forma meramente documental. Si no se acompañaron los antecedentes documentales normales y necesarios, ello bastará para no dar por establecida la acreditación de la corrección.

El informe-certificación del fiscalizador debe ser evacuado y entregado al Jefe de la Unidad de Fiscalización para su remisión a la instancia resolutora, en un plazo de dos días hábiles contados desde que el Jefe de la Unidad le distribuyó a aquél la presentación. Este plazo se ampliará a seis días hábiles, cuando excepcionalmente se deba efectuar una visita de control a terreno. El Jefe de la Unidad después de revisar someramente el informe-certificación, lo remitirá a la instancia resolutora en dos días hábiles desde que lo recibió.

7.7.- Remisión de expediente a instancia resolutora.

Las instancias resolutoras que conocerán y resolverán las solicitudes de reconsideración “por orden del Director”, mediante delegación expresa que

agotará la facultad, serán, en cada caso, el Inspector Jefe de la Oficina, el Director Regional y el Jefe del Departamento de Fiscalización.

Cuando la instancia resolutora sea la Dirección Regional respectiva o el Departamento de Fiscalización, se remitirá la presentación junto con el expediente original (que continuará figurando ficticiamente en el “archivo transitorio” del fiscalizador, con indicación de pendiente de resolución de solicitud de reconsideración de multa) y sólo quedará en la Inspección copia de la presentación.

7.8.- Estudio y resolución de la instancia resolutora.

Cada instancia resolutora dará pronta tramitación a las solicitudes de reconsideración de multa, resolviéndolas en un plazo máximo de 30 días corridos, contados desde que las recibieron, incluyendo las solicitudes de aclaraciones o informes suplementarios que excepcionalmente pudieren ser necesarios, pues sólo en casos muy excepcionales, y siempre que los acompañados no sean suficientes, los funcionarios a cargo de este estudio e informe podrán solicitar nuevos antecedentes a la Inspección de origen por la vía más expedita (fono, fax, correo electrónico), lo que no suspenderá el plazo señalado, salvo casos muy singulares por complejidad u otra causa de fuerza mayor.

Una vez resuelta la solicitud de reconsideración, la instancia resolutora dispondrá la anotación del evento en el sistema informático del Servicio y la notificación de la resolución. Una vez producida la notificación, se anotará igualmente este evento en el sistema informático, para esperar la ejecutoriedad de la multa y su posterior traspaso a la Tesorería General de la República para su cobro compulsivo si no es pagada previamente.

7.9.- Devolución del expediente a la Inspección del Trabajo.

La Dirección Regional del Trabajo y el Departamento de Fiscalización devolverán, conjuntamente, todas las resoluciones recaídas sobre solicitudes de reconsideración adoptadas en un determinado mes, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al que se recibieron y resolvieron.

Recepcionada la resolución en la respectiva Unidad de Fiscalización, el Jefe de la Unidad debe entregar a cada fiscalizador una copia de la respectiva resolución, acompañándole al mismo todos los expedientes que correspondan.

7.10.- Devolución del expediente al fiscalizador. Conocimiento y remisión al archivo definitivo o transitorio.

Se devuelven los expedientes al fiscalizador para que éste tome conocimiento de los resultados de la reconsideración y para que los remita a los archivos definitivo o transitorio, según corresponda.

Si producto de la reconsideración se estableció la acreditación de la corrección, el fiscalizador remitirá el expediente al archivo definitivo. Si ello no ocurrió así, lo mantendrá en su archivo transitorio hasta completar un segundo plazo de permanencia de 35 días desde la notificación de la respuesta de la reconsideración, en espera de una posible reclamación judicial o de la activación de una refiscalización.

8.- Tramitación de eventual reclamo judicial.

Sin perjuicio que esta materia será tratada con más detalle más adelante, haremos breves comentarios sobre el particular.

Si se presentare “reclamo judicial”, una vez notificado el Servicio se remitirán los antecedentes en forma urgente -dado el plazo de 10 días para contestarlo- a la Unidad Jurídica de la Inspección respectiva o a quien ejerza sus funciones.

Esta Unidad Jurídica solicitará de inmediato al fiscalizador tanto el expediente de la fiscalización (que estará normalmente en el archivo transitorio), como el formulario “Informe del Fiscalizador ante Reclamo Judicial de Multa Administrativa”, en el que se pronuncie brevemente sobre los eventuales hechos nuevos que se aleguen en el reclamo.

Con dicho mérito, y las reuniones y gestiones directas que se estimen pertinentes entre el fiscalizador y el defensor jurídico, se contestará el reclamo.

9.- Activación de nueva fiscalización por refiscalización.

Una vez concluido el plazo de permanencia de una fiscalización que terminó con multa, en el archivo transitorio del fiscalizador, sin que se haya interpuesto una solicitud de reconsideración o un reclamo judicial (35 días desde la notificación de la sanción), o el segundo plazo de permanencia, si se solicitó reconsideración de multa y no se resolvió dejarla sin efecto (otros 35 días desde la notificación de la resolución respectiva), el fiscalizador responsable de la fiscalización debe entregar el expediente al Jefe de la Unidad para ingresarlo al archivo definitivo y para activar una nueva fiscalización por refiscalización.

Esta nueva fiscalización tendrá un número propio e independiente de la fiscalización causal, y será considerada para todos los efectos como una fiscalización diferente, en especial para evaluar la carga de trabajo de cada fiscalizador.

10.- Otras gestiones adicionales.

Es posible que en determinados casos de procedimientos extraordinarios o especiales, sea necesario efectuar algunas actuaciones o diligencias

puntuales como la “remisión de oficios a otras autoridades”; “la confección de actas de fiscalización”; etc..

III.- PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA.

El artículo 474 en su inc. 3° señala: “La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa”.

Este inciso encierra un asunto de gran relevancia jurídica. En efecto, esta disposición legal, está entregando al empleador multado el derecho a recurrir ante el Juzgado del Trabajo competente, a fin de reclamar la multa cursada por el Servicio, solicitando que sea dejada sin efecto o, mejor dicho y en estricto derecho, que sea rebajada hasta el máximo que permita la ley, por cuanto se exige como requisito de admisibilidad de la reclamación, la consignación de la tercera parte de la multa. Esta consignación deberá practicarse en arcas fiscales por medio de una boleta de ingreso del Servicio de Tesorería, en cualquier banco comercial del país, y cuyo duplicado deberá ser acompañado junto con el escrito de reclamación, debidamente timbrado

por el banco respectivo, con el objeto de acreditar ante el Tribunal el cumplimiento de dicho requisito de admisibilidad.

En cuanto al plazo para presentar la reclamación, la ley señala que este es de quince días desde su notificación. Fuera de dicho plazo, la multa queda ejecutoriada, alcanzando mérito ejecutivo.

Presentada ante el Juzgado del Trabajo la reclamación de la multa administrativa -reviste forma de demanda-, se inicia el juicio, el que se sujetará a las normas del Juicio Ordinario Laboral, cuyas disposiciones se encuentran contenidas en el Libro V del Código del Trabajo. En tal sentido, la reclamación presentada, junto con la resolución judicial que sobre ella recae, deben ser notificadas al Servicio a través de la Inspección del Trabajo que aplicó la multa reclamada. Practicada esta notificación por un Receptor Judicial, la Inspección respectiva preparará la contestación de la reclamación, a través de su Unidad Jurídica. Dicha contestación, en conformidad a las reglas generales (juicio ordinario laboral), debe ser evacuada dentro del término de diez días hábiles, contados desde la notificación. Cumplido este trámite, el Juez resolverá dependiendo de lo siguiente:

a.- Si se deduce reconvencción o excepciones dilatorias, el Juez dará el traslado respectivo. El demandante tendrá cinco días para contestar unas y otras.

b.- Si no se deduce reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido, de haberse interpuesto éstas, o vencido el término legal para ello, sin haberlas contestado, el Juez dictará el auto de prueba, y fijará los puntos sobre los cuales ésta deberá recaer. Si no hay hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, el Juez citará a las partes a oír sentencia y, además, a una audiencia de conciliación para un día no anterior al octavo ni posterior al decimoquinto día siguientes a la fecha de la notificación de la resolución. Incluso, si el Juez lo estima conveniente, podrá ordenar la comparecencia personal de las partes a esta audiencia, las que podrán hacerlo en dicha forma, o bien mediante mandatario especialmente habilitado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus abogados y apoderados. En el evento de haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, junto con dictar el auto de prueba, el Juez citará a una audiencia de conciliación y prueba dentro de la época antes señalada, pudiendo también exigir la comparecencia personal de las partes bajo la modalidad antes indicada. La resolución que llama a esta audiencia se notificará por cédula y, en su contra, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse dentro de tercero día de notificada esta resolución, y ser fallado antes de la celebración del comparendo.

El orden de recepción de la prueba en el citado comparendo, es el siguiente:

1°.- Prueba documental

2°.- Prueba confesional

3°.- Prueba testimonial

Sin perjuicio de ello, la ley autoriza al tribunal para disponer cambios por causa justificada.

La Inspección del Trabajo, se hace valer de las siguientes pruebas documentales, las que son acompañadas con citación:

a.- Formulario de instrucciones para corrección:

Consiste en un documento utilizado por el Inspector del trabajo, en donde se registran detalladamente las infracciones constatadas en la visita de fiscalización, y su posterior enmienda dentro del plazo conferido por el funcionario del trabajo actuante, en los casos que así proceda.

b.- Acta de fiscalización:

Este es el instrumento de mayor importancia como antecedente de la multa cursada, por su fuerza probatoria en el proceso. El artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967, establece: “Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento”.

Esta disposición añade: “En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán **presunción legal de veracidad** para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial”. Esta norma sienta un importante principio: los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo constituyen **presunción legal de certeza**. De esta manera, todo aquello que el fiscalizador constate en su visita a terreno, en calidad de ministro de fe, **se reputa veraz** para todos los efectos legales. Sin embargo, según el artículo 47 del Código Civil, las presunciones legales se clasifican en: a) presunciones simplemente legales, y b) presunciones de derecho. Las primeras son aquellas que establece la ley y que admiten prueba en contrario. Las segundas son aquellas que establece la ley y que no son objeto de prueba en contrario. En el caso a tratar (artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967), el legislador sólo ha señalado que los hechos constatados constituirán **presunción legal**, sin referirse a qué tipo se trata. Esto implica que el reclamante de una resolución de multa cursada por un Inspector del Trabajo, deberá valerse de medios de prueba tendientes a destruir la presunción legal de veracidad. Normalmente, para estos efectos, se acude a la prueba testimonial.

La parte reclamante utiliza la prueba testimonial con el ánimo de aportar al juez un conjunto de declaraciones, que permitan a la autoridad judicial

formarse convicción en el sentido de que los hechos constatados por el Inspector del Trabajo (fiscalizador) no son veraces. Generalmente, los testigos presentados son trabajadores del empleador. Esto último no es óbice para que puedan prestar declaración, ya que el artículo 450 del Código del Trabajo expresamente se ha encargado de establecer que el hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presente, no invalidará su testimonio; no siendo aplicable, por tanto, la causal de tacha prevista en el artículo 358 N° 4 del Código de Procedimiento Civil.

Respecto a la prueba confesional, no es usual que las partes hagan valer este medio de prueba.

Terminada la audiencia de prueba, corren los plazos para hacer efectivas las objeciones a los documentos acompañados por las partes. Tienen para ello el plazo de tres días respecto de aquellos acompañados con citación y seis días respecto de aquellos presentados bajo apercibimiento legal del artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil.

Cumplidos estos trámites, viene la etapa de fallo, para lo cual el juez deberá apreciar las pruebas de acuerdo a las reglas de la sana crítica. En dicho examen, se deberán ponderar las pruebas, considerando la naturaleza de las mismas y su suficiencia, para confirmar o desestimar la existencia de la infracción.

La sentencia definitiva que se pronuncie sobre el asunto controvertido, podrá ser apelada por el litigante perdedor dentro del plazo de cinco días, debiendo dicho recurso estar someramente fundado y contener peticiones concretas. Además, el apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa. De lo contrario, si no es apelada, y dicha sentencia desestima la reclamación interpuesta, adquirirá mérito ejecutivo, lo que permitirá exigir el cobro judicial de la multa ante el mismo tribunal que conoció del juicio indicado, para lo cual se estará a lo previsto en la ley.

CAPÍTULO VI : NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE FISCALIZACIÓN.

I.- DEFINICIÓN.

Se trata de todos aquellos casos en que existen normas especiales o excepcionales respecto de las establecidas en el Procedimiento General de Fiscalización. Habitualmente ello tendrá su fundamento en la naturaleza y particularidades del concepto investigado, o en la existencia de normas legales o reglamentarias especiales.

En algunos casos sólo se trata de una o más normas aisladas aplicables al caso respectivo, sin que se configure -propiamente hablando- un procedimiento y, en otros casos, efectivamente se constituye un conjunto de normas que permite delinear un procedimiento especial en su integridad.

II.- NÓMINA DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Estas normas o procedimientos especiales de fiscalización configuran las siguientes materias:

- 1.- Fiscalización dentro del reclamo administrativo por terminación del contrato de trabajo.
- 2.- Fiscalización de la informalidad laboral.

- 3.- Fiscalización del trabajo de menores de edad.
- 4.- Fiscalización previsional.
- 5.- Fiscalización por suspensión ilegal de un trabajador aforado.
- 6.- Fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad básicas en los lugares de trabajo.
- 7.- Fiscalización para otorgar certificados de antecedentes de contratistas/subcontratistas en inicio/término de obras, para mandantes del sector público.
- 8.- Fiscalización de labores desempeñadas por trabajadores extranjeros.
- 9.- Fiscalización de personas con fuero o inmunidad de jurisdicción.

III.- ANÁLISIS PARTICULAR DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE FISCALIZACIÓN.

1.- Fiscalización dentro del reclamo administrativo por terminación del contrato de trabajo.

La causa principal de la especialidad de este tipo de fiscalización -y de su complejidad- radica en que se encuentra incorporada dentro de un procedimiento mayor, destinado a producir la conciliación individual tras la terminación de la relación de trabajo y que, por ello, tiene objetivos, métodos y finalidades distintas a la fiscalización. En otras palabras, el “reclamo

administrativo por terminación de contrato” o “comparendo” en el lenguaje habitual del Servicio, es un trámite complejo que, aún con objetivos y métodos específicos, contiene en una de sus etapas una labor inspectiva.

En efecto, la finalidad del reclamo es atender administrativamente la pretensión del trabajador que, tras la terminación de su contrato de trabajo, no ha acordado con su ex empleador las condiciones jurídicas y económicas de dicha terminación, y que, por ello, estima que se le adeudan determinados conceptos y/o discrepa de la causal de terminación aplicada o de la forma de cálculo o pago de las indemnizaciones respectivas. De esta manera, respecto del cumplimiento de las normas laborales mínimas de orden público, devengadas en el lapso en que la relación estuvo vigente, tendrá las características de una fiscalización; y en relación con la causal de terminación y sus consecuencias jurídico-económicas, persigue obtener un razonable avenimiento entre las partes del eventual conflicto producido, a objeto de hacer innecesario un posterior requerimiento de solución jurisdiccional del mismo ante un tribunal.

Así, se aprecian dos aspectos muy diferentes al interior del reclamo, que coinciden con dos etapas secuenciales en su tramitación. El primero, referido a los conceptos laborales devengados con anterioridad a la terminación de la relación laboral, y a cuyo respecto se desarrolla propiamente una actividad

inspectiva. Y el segundo, relativo al eventual conflicto que exista con ocasión de la causal de terminación invocada por una o ambas ex partes de dicha relación de trabajo, respecto del cual el funcionario del Servicio sólo tiene un rol de promotor del avenimiento o conciliación individual.

Normas especiales de procedimiento.

1.1.- Activación.

El reclamo administrativo por terminación de la relación laboral, que contiene en su seno una parte que es propiamente fiscalización, se activa en la Unidad de Atención de Público respectiva mediante su ingreso en el sistema informático del Servicio.

Después de la activación, se dispondrá la citación de las siguientes personas:

- a) Al reclamante. Para estos efectos, se le entregará una copia impresa del ingreso de su reclamo al sistema informático. En dicho acto, se indicará la necesidad de que el trabajador comparezca -personalmente o representado- al comparendo, portando un certificado de sus cotizaciones previsionales para pensiones, emitido por su respectiva A.F.P..
- b) Al reclamado. Respecto de él, deberá ser citado por funcionarios del Servicio, bajo apercibimiento de sanción por eventual incumplimiento de la obligación de comparecencia. Esta citación se hará mediante el formulario

destinado a tal efecto, en el que se dará cuenta del contenido del reclamo y, en especial, de la documentación solicitada para ser exhibida en el comparendo respectivo.

1.2.- La asignación del cometido.

El reclamo será diligenciado por funcionarios especializados en las particulares características de esta gestión. Normalmente, por fiscalizadores con dedicación exclusiva a estas tareas, agrupados en la Unidad de Reclamos (comparendos).

1.3.- Preparación de la fiscalización.

El funcionario encargado de la diligencia, preparará el comparendo mediante el acopio y lectura general de los siguientes antecedentes relativos a las empresas reclamadas: a) carpeta de archivo por empresa que existiere; y b) registro de denuncias, reclamos y multas que el sistema informático reportare. El objetivo de estas actuaciones, es que el funcionario cuente con la mayor información posible para facilitar su rol inspectivo inicial y para fortalecer su capacidad de influencia en la gestión conciliatoria que abordará con posterioridad.

1.4.- Actuación en el comparendo.

Tanto la etapa de fiscalización como la de conciliación serán, por regla general, cumplidas en un único comparendo, en el que se agotarán todas las

diligencias necesarias, incluyendo la aplicación y notificación de multas con relación a la fase inspectiva. Sólo por excepción podrán generarse otras comparencias que, para distinguirse del comparendo único, serán denominadas “actuaciones”, destinadas a efectuar pagos comprometidos o a exhibir documentación no solicitada, o no presentada (sin perjuicio de haberse aplicado la sanción cuando se configuró la infracción), que se estime esencial.

Etapas del comparendo.

Dentro del comparendo se pueden distinguir las siguientes etapas:

1° Información básica a los comparecientes.

Al inicio del comparendo, el funcionario deberá dar a conocer a las partes la naturaleza del reclamo, específicamente en sus dos etapas diferenciadas. La primera, que se refiere a la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral de orden público, aplicables en la etapa previa o durante la terminación del contrato de trabajo. Respecto de ellas (particularmente remuneraciones; feriados adeudados y cumplimiento de las formalidades de terminación), este funcionario deberá detectar y sancionar con multa las infracciones laborales que constate. La segunda, en relación con la causal de terminación y sus consecuencias jurídico-económicas, respecto de la cual este funcionario sólo está facultado para facilitar un eventual y razonable

avenimiento entre las partes, a objeto de hacer innecesario un posible tratamiento judicial del conflicto ante un tribunal.

2° Formalización de la comparecencia.

Tiene por finalidad que el fiscalizador consigne en un acta los siguientes datos esenciales:

- a) Lugar y fecha de la fiscalización
- b) Individualización completa de las partes, dejando constancia si concurren personalmente o a través de apoderado
- c) Revisión de los poderes, que deberán quedar adjuntos al expediente del reclamo. Si no existe poder, pero el compareciente viene a ofrecer un pago o viene dispuesto a avenir y/o el trabajador reconoce y acepta la comparecencia informal, igualmente se realizará el comparendo, cuidando de señalar esta circunstancia excepcional.
- d) Ratificación del reclamo, existiendo la posibilidad de ampliarlo o reducirlo
- e) Reconocimiento de la relación laboral.

3° Fase de fiscalización y lista de chequeo.

La fiscalización dentro del comparendo, podrá recaer sobre el cumplimiento de la ley laboral durante la vigencia de la relación de trabajo previa a la terminación, especialmente con relación a los conceptos reclamados; sobre todos los aspectos relativos a los derechos laborales de

orden remuneracional devengados con anterioridad a la terminación y que constituyen los conceptos reclamados; y sobre las obligaciones legales relativas a la formalidad de la terminación.

Esta fiscalización se efectuará mediante una “lista de chequeo” que cubrirá los siguientes aspectos mínimos, de revisión obligatoria, hayan sido o no reclamados, y sin perjuicio de poder incluirse otros, ya sea por vía del contenido del reclamo o por decisión del interesado que haya concurrido al comparendo:

- a) Pago íntegro de remuneración, de cualquier tipo, ya sea principal o accesoria, incluyendo asignaciones no imponibles que procedieren, todos los conceptos separadamente. Para ello, se requerirá al menos revisión documental de las tres últimas liquidaciones mensuales de remuneración sin considerar la liquidación del lapso que no se hubiere saldado; del registro control de asistencia; y del libro de remuneraciones si procediere.
- b) Pago íntegro de feriado, en sus diversas modalidades separadamente consideradas (feriado anual no otorgado, incluyendo el eventual progresivo, y feriado proporcional). Para ello se revisará al menos los comprobantes de otorgamiento de feriado y, en caso de controversias, otros documentos como el registro control de asistencia.
- c) Pago íntegro de cotizaciones previsionales. Para lo cual se recurrirá a los

certificados de cotizaciones previsionales y a los comprobantes y/o pago que cubran al menos un año hacia atrás.

d) Cumplimiento de las formalidades del despido, específicamente remisión de la carta de notificación de la terminación al trabajador, con copia a la Inspección, cuando proceda, en los plazos y con los contenidos mínimos exigidos por la ley.

e) Otros conceptos, contenidos expresamente en el reclamo.

Cada uno de estos aspectos deberá ser revisado en el orden expuesto. Si alguno de los conceptos no fue incluido en el reclamo ni ampliado en la comparecencia inicial, podrá efectuarse una somera revisión y señalarse en el acta que no existe controversia sobre el particular.

Esta revisión será, como excepción a la regla general de la “inspección perceptiva” (de la cual la revisión documental es sólo un aspecto), de tipo casi exclusivamente documental, lo que implica el examen de la documentación laboral necesaria para investigar los respectivos conceptos: contrato individual (y colectivo si correspondiere) de trabajo; comprobantes de pago de remuneraciones; registro de asistencia; planillas de cotizaciones previsionales; etc., según se sugirió en cada caso. Dicha documentación deberá haber sido solicitada para su exhibición en la respectiva citación.

Lo anterior, sin perjuicio de considerar como otro elemento relevante las propias declaraciones del fiscalizado, efectuadas ante el fiscalizador en su calidad de ministro de fe, aún cuando después no las suscriba o las ratifique.

En la revisión de la lista se irá dejando constancia de las infracciones detectadas. Respecto de los dos primeros conceptos de la lista de chequeo, si se paga íntegramente la remuneración y los feriados en el curso del comparendo, se consignará tal circunstancia en el acta y no se configurará infracción al efecto. Si no se exhiben comprobantes de pago suscritos por el reclamante, se actuará como si tal pago no existiere si el reclamante declara que se le adeudan los respectivos conceptos.

Aplicación de la ley 19.361

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, los despidos invocando las causales de los artículos 159 N°s 4, 5 y 6, 160 y 161 del mismo cuerpo legal, no producirán sus efectos si al momento de la terminación no se encuentran las cotizaciones previsionales pagadas al día y/o no se acredita tal circunstancia. El efecto principal del incumplimiento es la suspensión de los efectos del despido y el surgimiento de la obligación de pagar remuneraciones y demás beneficios durante el lapso en que no se produce la convalidación del mismo mediante el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas.

Para la aplicación de esta normativa a una multiplicidad de casos específicos, se seguirá la jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes existentes sobre el particular, sin perjuicio de los criterios generales, para casos de normal ocurrencia. En ellos, se combinan las dos “sanciones” más precisas que se encuentran previstas para esta materia: a) la multa de 2 a 20 UTM; y b) la de entender aplicable el surgimiento de la obligación de pago de la remuneración y demás beneficios, con posterioridad al despido, con la consecencial y eventual aplicación de sanción de multa por no pago de remuneración, si ello no ocurre en el acto.

A continuación, veremos las distintas situaciones que pueden producirse en relación al pago o no pago de las cotizaciones previsionales y el comparendo respectivo:

- a) Si no se acreditó el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido, pero dichas cotizaciones se encontraban pagadas y así se demuestra en el comparendo: No procede aplicar el efecto de surgimiento de la obligación de pagar remuneración y beneficios después del despido, sin perjuicio de la aplicación de la sanción, por incumplimiento de la formalidad de acreditación.
- b) Si las cotizaciones no estaban pagadas al momento del despido, pero lo

fueron después del mismo y antes del comparendo: Se aplicará la sanción de multa en sus montos mínimos; y se exigirá el pago de los beneficios remuneracionales hasta el momento de la convalidación del despido, sin consecuencias de índole previsional por ellos. Si se pagan estos beneficios remuneracionales en el comparendo, o se compromete su pago, no se aplicarán sanciones por no pago oportuno de remuneraciones. En caso contrario, sí se aplicarán las respectivas sanciones.

c) Si las cotizaciones no están pagadas, se procederá de la siguiente forma:

c.1) Se aplicará la sanción de 2 a 20 UTM.

c.2) Se aplicará el criterio de extender los beneficios remuneracionales. Se instruirá el pago inmediato de tales remuneraciones hasta el día en que se completa el último período de pago pactado (normalmente mensual para la gran mayoría), con sus respectivas consecuencias previsionales. Así, se sancionará el no pago de remuneraciones si no se produce el cumplimiento; además, se sancionará adicionalmente la no declaración oportuna de las respectivas cotizaciones por estos nuevos beneficios previsionales si así procediere; y se instruirá el pago de las remuneraciones que se estuvieren devengando hasta el día del comparendo al cumplirse la próxima fecha de pago, tal como las respectivas cotizaciones antes del día 10 del mes siguiente.

c.3) Como excepción a la regla general de unicidad del comparendo, este se suspenderá y se citará a las partes para continuarlo en los días inmediatamente posteriores al día 11 del mes siguiente. Con todo, no procederá la suspensión del comparendo si el reclamante expresamente solicita que se proceda a la fase de conciliación, pues manifiesta su intención de accionar judicialmente para obtener el cumplimiento de la ley 19.631, conjuntamente con los demás conceptos que reclamará, de haberlos; o si la nueva fecha de continuación no permite la eventualidad de ejercer oportunamente acciones judiciales.

c.4) En el comparendo reanudado tras la suspensión, sólo se verificará si se ha acreditado el cumplimiento posterior de las obligaciones sancionadas en el punto anterior convalidando el despido, ya sea para fundar una eventual solicitud de reconsideración de multa o para evitar que en esta ocasión se sancione por segunda vez el no pago de remuneración respecto de los beneficios remuneracionales devengados a continuación de aquellos por los que sancionó primero. Con ello se culminará en todo caso la fase inspectiva, incluyendo el aspecto previsional. A continuación, se agotará la fase de conciliación, si ella fuere pertinente.

4° De la gestión de conciliación.

Se refiere normalmente a tratar de procesar y obtener un eventual avenimiento en torno a la controversia que existiere sobre la invocación o

aplicación de una determinada causal de terminación y al eventual pago de indemnizaciones que se discuta, tanto de la sustitutiva del aviso previo, de desahucio y de mes por años de servicio. En resumen, se trata de una gestión que se realiza con la finalidad de que las partes solucionen su eventual conflicto en forma directa, llegando a un avenimiento extrajudicial que evite la posibilidad de un juicio.

5° Aplicación y notificación inmediata de multas.

Terminadas las etapas de fiscalización y avenimiento, se procederá a confeccionar y notificar al reclamado las multas que se hubieren generado en el comparendo, considerando las circunstancias atenuantes y agravantes concurrentes. Ante cualquier impedimento para proceder a la notificación inmediata (por incomparencia, por abandono de la sala por parte del reclamado, por agotamiento del tiempo del comparendo teniendo que iniciar el siguiente, etc.), ésta podrá efectuarse por correo certificado a la mayor brevedad, dejando constancia de que así se hará al pie del acta.

1.5.- Actos posteriores.

1.5.1.- De continuación del comparendo:

Opera respecto de los casos excepcionales en que hubiere procedido la suspensión del comparendo (por ejemplo, por caso fortuito o fuerza mayor; insuficiencia de la documentación solicitada, que hiciere necesario exigir otra;

etc.). El propio funcionario deberá culminar el comparendo en la fecha más próxima posible.

1.5.2.- Actuaciones:

Es decir, las posibles comparencias puntuales, con objetivos específicos, con la presencia de una o ambas partes, que pudieran surgir como consecuencia de un comparendo, para culminar algún aspecto propio de sus fases inspectiva y/o conciliatoria. Por ejemplo, es el caso de la recepción de pagos comprometidos en el comparendo, con un funcionario como ministro de fe, o la revisión de cumplimiento de un acuerdo directo entre las partes, tras el plazo pactado al efecto. Estas actuaciones y comparencias posteriores darán origen a un acta de comparencia en que se detallarán los trámites con indicación de su cumplimiento o incumplimiento por parte del responsable. El incumplimiento dará lugar a las sanciones administrativas que procedieren o al cobro previsional mediante el acta de fiscalización correspondiente.

1.5.3.- Nueva citación a comparendo:

De carácter excepcionalísimo, pues sólo procede ante la incomparencia del empleador reclamado -debidamente sancionada- a la primera citación; o ante la justificación oportuna del reclamante de su eventual ausencia por causa justificada -dentro de 3° día-. Dará origen a una nueva fecha que, para todos los efectos será única, sin posibilidad de nuevas fechas

(salvo la posibilidad de aplicar las reglas especiales de la ley N° 19.631). Esta nueva fecha estará a cargo del mismo funcionario que tiene asignado el comparendo en su fecha original.

2.- Fiscalización de la informalidad laboral.

La informalidad laboral se define como la presencia de una relación de trabajo, en la que existe, copulativamente, un incumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Escrituración de contrato cuya copia se haya entregado al trabajador.
- b) Uso correcto del sistema de registro de control de asistencia.
- c) Otorgamiento de comprobante de pago de remuneraciones.
- d) Declaración o pago de cotizaciones previsionales.

2.1.- Activación de la fiscalización.

Además del origen habitual en una solicitud de fiscalización o denuncia, o en una fiscalización de oficio, el procedimiento para fiscalizar la informalidad puede activarse durante el curso de otro procedimiento, con otro contenido, cuando se detecte la presencia de esta infracción.

2.2.- Asignación de la fiscalización.

Los funcionarios a los que se les encomiende la fiscalización de la informalidad laboral, deberán darle a su cometido el carácter de “urgente”

2.3.- Preparación del cometido.

El fiscalizador deberá tener especial preocupación de portar el formulario especial para esta materia, cual es el: “Acta de Formalización de Trabajadores”.

2.4.- La visita inspectiva.

El objetivo central es la individualización de los trabajadores afectados por la informalidad laboral en el formulario diseñado para ese fin, en el que se consignará la declaración de cada uno de ellos, sobre cada uno de los aspectos esenciales de la relación de trabajo establecidos en el artículo 10 del Código del Trabajo, culminando con la firma de cada trabajador.

Al concluir la visita inspectiva, se procederá de la siguiente forma:

a) Se aplicarán las respectivas sanciones laborales que se hayan constatado.

Las previsionales sólo serán aplicables si producto de la fiscalización pudo detectarse huella documental cierta de la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, liquidaciones de sueldo, registro control de asistencia, contrato escriturado sin copia entregada, etc.

b) Se entregará un formulario al empleador para los efectos de facilitar la regularización y corrección de las infracciones detectadas y con ello fundar una eventual solicitud de reconsideración o desactivar futuras refiscalizaciones.

c) Se informará a todos los trabajadores afectados de las posibles presiones del empleador para regularizar formalmente la informalidad detectada; de la conveniencia de recibir asesoría (en la propia Inspección o en otra fuente especializada) para orientar un curso de solución razonable aplicada al caso específico de cada trabajador según sus años de servicio, su nivel de remuneraciones, su capacidad de resistir la presión de un eventual despido de represalia, etc.; de la posible evolución del conflicto si éste no es solucionado directamente por las partes, especialmente de su eventual tratamiento jurisdiccional; y de la próxima refiscalización en caso de no constar la existencia de una regularización con intervención directa de las partes.

3.- Fiscalización del trabajo de menores de edad.

Destinada a velar por el cumplimiento de las normas sobre protección de menores, contenidas en los artículos 13 al 18 del Código del Trabajo, en concordancia con lo establecido en la Convención de los Derechos del Niño, de 1989, y los Convenios 138 y 182 de la OIT, ratificados por Chile, en lo que al aspecto laboral se refiere.

Normas especiales de procedimiento.

3.1.- Activación de la fiscalización.

No hay normas especiales.

3.2.- Asignación de la fiscalización.

Atendida la materia, las normas de protección existentes y los convenios internacionales, esta fiscalización, aún cuando no sea materia única de alguna solicitud de fiscalización, tiene el carácter de **urgente**, por lo que deberá ser asignada en forma extraordinaria el mismo día en que se ha recibido dicha solicitud, para ser diligenciada al día siguiente.

3.3.- Preparación de la fiscalización.

En la preparación se deben considerar las especiales regulaciones que establece la legislación laboral para el empleo de menores, según el siguiente rango etéreo: menor de 15 años; mayor de 15 y menor de 16 años; mayor de 16 y menor de 18 años. Se debe tener en cuenta que respecto de estos rangos de edades existen disposiciones especiales contenidas en los artículos 13 a 18 del Código del Trabajo, debiendo el fiscalizador proceder al estudio detallado de los mismos para una adecuada preparación de la fiscalización.

3.4.- La visita inspectiva.

Se enfatiza la necesidad de la mayor agudeza posible en la inspección perceptiva. Se exige un recorrido por el interior de toda la empresa y ante el indicio (por la sola apariencia) que algún trabajador tenga menos de 18 años, se le exigirá, conforme las reglas generales, la presentación de la cédula de identidad de todos los posibles menores. Si se detecta la presencia de menores,

se les aplicará la entrevista de formalización mediante el empleo del respectivo formulario, aún cuando exista declaración de existencia de contrato escriturado u otro indicio documental de la relación de trabajo (excepción a la regla general que indica que sólo se aplicará esta entrevista de formalización a falta de tal indicio documental y/o declaración de inexistencia de contrato escriturado y/o entrega de copia). Se tomará especial nota de la labor que se encontraba realizando, a objeto de determinar si es de algunas de aquellas expresamente prohibidas.

El procedimiento a seguir en caso de detectar menores laborando, se diferencia según la existencia o no de autorización para contratarlo en conformidad a la ley:

a) Menores con autorización.

La fiscalización de los demás aspectos involucrados se ceñirá al Procedimiento General de Fiscalización, considerando las obligaciones laborales y de seguridad social del empleador, con las limitaciones que cada rango etéreo establece. Se deberán determinar en consecuencia, a partir de la capacidad de contratación, las siguientes situaciones:

a.1) Desarrollo de actividades permitidas: No hay norma especial de fiscalización, debiendo aplicarse el procedimiento general.

a.2) Desarrollo de actividades prohibidas: Se aplicará multa y se dispondrá el cese inmediato de tales actividades. El empleador puede regularizar la situación asignando al trabajador otras labores permitidas, lo que podrá hacer valer en la reconsideración de la multa administrativa.

b) Menores sin autorización y que son mayores de 15 años.

Se aplicará sanción administrativa y se dispondrá el cese inmediato de las actividades, cualquiera que sean. El empleador puede regularizar la situación mediante la obtención de la respectiva autorización sólo para el desarrollo de aquellos trabajos permitidos, lo que podrá hacer valer en la reconsideración de la multa administrativa.

c) Menores de 15 años.

Se aplicará multa administrativa y se dispondrá el cese inmediato de las actividades, cualquiera que sean. Respecto de estos menores, no procede regularización aunque medie autorización, por la prohibición que tienen de prestar servicios bajo subordinación o dependencia (con la especial y restrictiva salvedad contenida en el artículo 16 del Código del Trabajo.).

Además, se procederá a aplicar y notificar al empleador la multa correspondiente por trabajo ilegal de menores de edad y, respecto de la remuneración devengada hasta ese momento y pendiente, se instruirá su pago

inmediato, bajo apercibimiento de otra sanción, de aplicación igualmente inmediata si ello no sucede.

3.5.- Actos posteriores.

No hay normas especiales, salvo en cuanto a que el empleador para poder solicitar reconsideración de multa administrativa, deberá acreditar el cumplimiento de alguna de las siguientes obligaciones:

- a) Pago de remuneraciones al menor: sólo mediante documento suscrito ante Ministro de fe.
- b) Obtención de autorización para prestar servicios: sólo mediante documento suscrito ante ministro de fe.
- c) Cambio a funciones permitidas: sólo mediante visita a terreno dispuesta para tal efecto al momento de informar el fiscalizador sobre el eventual cumplimiento, en el curso de la solicitud de reconsideración.

4.- Fiscalización previsional.

Normas especiales de procedimiento.

4.1.- Activación de la fiscalización.

No hay normas especiales. Puede abordarse este concepto en forma exclusiva o como uno más de otros de orden laboral o de higiene y seguridad.

4.2.- Asignación de la fiscalización.

Tampoco se contemplan normas especiales.

4.3.- Preparación de la fiscalización.

No hay normas especiales, salvo la necesidad de atención de la legislación especializada en la materia, ya sea relativa al llamado “Sistema Nuevo de AFP” y, particularmente, respecto de los afiliados todavía al “Sistema Antiguo”, en lo que a pensiones se refiere. Además, el fiscalizador deberá tener presente toda la gama posible de cotizaciones previsionales para salud (INP-FONASA e ISAPRES), CCAF y Mutuales respecto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los aportes y cotizaciones para trabajo pesado calificado por la Comisión Ergonómica Nacional, las cotizaciones para indemnización a todo evento anticipada en el contrato de trabajo de casa particular (4.11%), o para el seguro de desempleo de la ley N° 19.728.

4.4.- La visita inspectiva.

Hay que distinguir si la fiscalización tiene como único concepto el aspecto previsional o si tiene otro u otros conceptos, además del previsional; y, por otra parte, si la institución previsional corresponde a aquellas respecto de las cuales, ante incumplimientos en el pago y/o declaración de cotizaciones previsionales, procede o no que el Servicio curse multas a los infractores.

A) Concepto previsional no único o único.

A.1) Concepto previsional no único:

Los conceptos distintos al previsional se diligenciarán conforme a las reglas generales, aplicando respecto del previsional las siguientes normas especiales:

- a) Período a revisar: 6 meses hacia atrás, contados desde la activación de la fiscalización.
- b) Utilización del formulario “Análisis Previsional”. Se verificará con ello la congruencia mensual entre los aportes previsionales, las remuneraciones imponibles y la cantidad de trabajadores, a partir de las propias planillas de cotizaciones, libro auxiliar de remuneraciones o comprobantes de pago de remuneraciones si aquél no fuere exigible.
- c) Detección de incongruencias y citación al empleador. En caso de detectarse incongruencias, se instruirá al empleador mediante el formulario: “Acta de constatación de diferencias previsionales y citación para verificar correcciones”, para que dentro de un plazo no superior a 10 días detecte las causas de la misma y subsane las eventuales infracciones que concurran, citándolo para verificar el cumplimiento. Al mismo tiempo se le informará en detalle de la pauta de tratamiento de las reconsideraciones de multas previsionales vigente, señalándole que, tras cursar las multas que legalmente procedan, si hubo o hay corrección de las infracciones, dichas multas serán rebajadas en una escala gradual (muy sustancial la rebaja si se identifican y

subsanan los incumplimientos antes de la citación; menor, si se subsanan con posterioridad; menor rebaja aún si se subsanan con posterioridad a la visita a terreno que haya sido necesaria para identificar los errores y sancionarlos; y nula rebaja si no se subsanan los errores y pagos de diferencias que de ellos resultaran.

d) Verificación del cumplimiento de instrucciones en la fecha citada.

Independientemente de si el empleador cumplió con la instrucción de identificar las causas de la incongruencia, el fiscalizador lo hará y aplicará las sanciones que procedan, en forma inmediata, sin perjuicio de revalidar los criterios para la reconsideración de multas en caso de corrección de las infracciones, específicamente la declaración y/o pago de las cotizaciones -o diferencias de cotizaciones- atrasadas.

e) Nueva visita a terreno, si hubo incomparecencia a la citación precedente (la cual será sancionada). El fiscalizador deberá identificar las causas de la incongruencia previsional y aplicar las sanciones que correspondan, en forma inmediata y, al igual que en el caso anterior, sin perjuicio de revalidar los criterios para la reconsideración de multas en caso de corrección de las infracciones. Además, se informará que si dentro del plazo para reconsiderar las multas no se acreditare el cumplimiento, se procederá a confeccionar Actas de Fiscalización sobre las deudas respectivas, para facilitar su cobro ejecutivo

por parte de las entidades previsionales respectivas. Con ello termina la revisión.

A.2) Concepto previsional único.

La norma especial es que podrá efectuarse la revisión en la Inspección. Para estos efectos, el fiscalizador deberá ajustarse a los siguientes parámetros:

a) Período a revisar: seis meses contados hacia atrás, desde la activación de la fiscalización.

b) Revisión de casos asignados. A comienzos de mes, inmediatamente de asignadas las nuevas comisiones, se hará una revisión somera de ellas, identificando las que tengan como único concepto el previsional.

c) Citación. El fiscalizador citará a los respectivos empleadores involucrados -mediante carta certificada y bajo apercibimiento de multa (en formulario “Acta de Requerimiento de Documentación”)- para uno de los días que tendrá reservado para atención dentro de su plan de trabajo mensual, solicitando se concurra acompañado de la documentación previsional respectiva (INP, AFP, ISAPRES, CCAF, MUTUALES). La citación se efectuará para un día no anterior a dos semanas desde que se remite la carta.

d) Cuadratura previsional. El día de la citación el fiscalizador confeccionará la cuadratura previsional en el formulario “Análisis Previsional”, y, si detecta incongruencias, actuará igual que en el caso anterior de concepto previsional

no único. Así, se procederá instruir corrección y acreditar cumplimiento en la fecha a la que se cite y, en caso de incomparecencia, visita a terreno para culminar el procedimiento. Igual cosa sucederá en el caso en que no se comparezca a la primera citación. En este último caso, el más largo tiempo, se estima que la fiscalización culminará igualmente dentro del mes, aunque en forma estrecha dados los plazos de la eventual nueva citación y nueva visita, los cuales podrán ser acortados. Ello por cuanto, en este caso, el procedimiento puede llegar a contemplar, como máximo, una citación, una visita a terreno ante incomparecencia, nueva citación, comparecencia o nueva visita a terreno si hay incomparecencia.

B) Naturaleza del órgano previsional.

A continuación, nos referiremos al procedimiento respecto de cotizaciones previsionales ante las que, en caso de incumplimiento de declaración y/o pago, el Servicio carece de facultades para aplicar multas.

Se trata de las cotizaciones correspondientes al INP (Instituto de Normalización Previsional), a las CCAF (Cajas de Compensación de Asignación Familiar) y a las Mutuales.

a) Situación del INP:

Si durante la fiscalización se detecta una deuda previsional con esta

Institución, se instruirá el pago o declaración sin pago (es el único caso en que procede la declaración sin pago), con un plazo prudente no superior a 10 días (según cantidad de trabajadores, monto de la deuda, etc.). Si no se acredita el pago dentro del plazo, se procederá a confeccionar “actas de cobro previsional de la deuda”, sobre la base del libro auxiliar de remuneraciones, comprobantes de pago, etc.

b) Situación de las CCAF y las Mutuales:

Detectada una deuda previsional con una CCAF o con una Mutual, se instruirá el pago (no hay posibilidad de declaración), con un plazo prudente no superior a 10 días. Si no se cumple la instrucción dentro del plazo, se remitirá un “aviso” a la institución previsional respectiva, equivalente a un “acta de cobro previsional”.

4.5.- Actos posteriores.

4.5.1.- Remisión de aviso y/o actas de cobro previsional:

Esto procederá sólo una vez ejecutoriadas las multas cursadas por las respectivas infracciones, si es que procedía la aplicación de estas sanciones, y siempre que no se acredite el pago de las cotizaciones, esto es, la corrección posterior de las infracciones sancionadas dentro de los plazos y procedimientos previstos para interponer reconsideración administrativa de las

respectivas multas, tiempo en el que el expediente, de acuerdo a las reglas generales, permanecerá en el archivo transitorio del fiscalizador.

De inmediato, una vez concluida la fiscalización, si se trata de cotizaciones respecto de cuyo incumplimiento no procedía la aplicación de sanciones.

4.5.2.- Reconsideración de multas.

Existe una pauta especial que, con el objeto de incentivar el pago de las cotizaciones adeudadas y la autocorrección de las infracciones -evitando, en lo posible, la necesidad de confeccionar actas de fiscalización-, contemplará rebajas más sustantivas de las multas aplicadas en caso de corrección posterior de las infracciones. Tal rebaja será escalonada según la proximidad temporal de la corrección de la infracción. Así, será muy sustantiva en caso de que las cotizaciones hayan estado pagadas o declaradas con anterioridad a la activación de la fiscalización, algo menores durante el lapso de citación a revisión en la Inspección, aún menores si hubo que confeccionar actas, hasta nulas si no se acreditó el pago durante el plazo para reconsiderar las multas que se cursaron.

5.- Fiscalización de suspensión ilegal de trabajador aforado.

Normas especiales de procedimiento.

5.1.- Activación de la fiscalización.

Este tipo de fiscalización se pone en marcha a solicitud del interesado, para lo cual es necesario distinguir entre fuero sindical y fuero maternal:

a) Fuero sindical: Gozan de fuero los dirigentes sindicales, el delegado del personal, el delegado sindical, el miembro aforado del comité paritario, la comisión negociadora y los trabajadores en la negociación colectiva. No se exige acreditar el fuero, pero sí la identidad mediante la cédula nacional.

b) Fuero maternal: Tienen fuero maternal las siguientes personas: la mujer embarazada, desde el primer día y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad; el padre de un menor cuya madre ha muerto durante el parto o durante el permiso posterior a éste, hasta un año después de expirado el descanso; mujeres u hombres, solteros o viudos, que hayan adoptado a un menor en conformidad con la Ley de Adopción o bien se le otorgue la tuición conforme al inciso tercero del artículo 24 de la misma ley, por el plazo de un año, que se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor. Se exige, para activar la fiscalización, acreditar el fuero mediante los certificados correspondientes.

5.2.- Asignación de la fiscalización.

Atendida la gravedad de la infracción, esta fiscalización tendrá el carácter de “urgente”, por lo que debe ser asignada en forma extraordinaria a

un fiscalizador el mismo día en que se recepciona en la Unidad de Fiscalización, para ser diligenciada al día siguiente.

5.3.- Preparación de la fiscalización.

El fiscalizador debe establecer documentalmente la existencia del fuero, ya sea mediante la certificación respectiva de la Unidad de Relaciones Laborales, si se trata de fuero sindical, o de la certificación provista por el solicitante, si se trata de fuero maternal, v.gr., certificado de embarazo, certificado de nacimiento, resolución judicial en que se le entrega en adopción el menor o se le otorgue la tuición del mismo.

5.4.- La visita inspectiva.

Dada la urgencia que reviste este tipo de fiscalización, ella se producirá al día siguiente de la asignación.

El fiscalizador utilizará para estos efectos el formulario “Acta de fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral”.

Las consecuencias de esta fiscalización serán diversas, y ello dependerá de la conducta que adopte el empleador frente a la misma. En este sentido, habrá que distinguir si el denunciado se allana o no a cesar la suspensión ilegal del trabajador con fuero:

a) El empleador se allana a cesar con la suspensión ilegal:

En este caso, se procederá a firmar por las partes el acta respectiva, y el fiscalizador instruirá verbalmente al empleador el pago de la remuneración de los días de suspensión ilegal en la fecha en que se devenga normalmente dicha remuneración, asimismo, se ordenará la reincorporación del trabajador suspendido ilegalmente y se le instruirá para que denuncie oportunamente el eventual incumplimiento de las obligaciones de su empleador. Cabe tener presente que si, en el caso del fuero maternal, se estableció la ignorancia del embarazo por ambas partes, no corresponde exigir el pago de la remuneración al no poder estimarse injustificada la suspensión si, por ejemplo, se invocó oportunamente una causa de terminación con las formalidades legales. Con todo, podrá promoverse un acuerdo directo de las partes al efecto.

b) El empleador no se allana a cesar la suspensión ilegal:

Ante esta situación, se dejará constancia de este hecho en el acta respectiva y, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa vigente, **no se cursarán sanciones por la separación ilegal propiamente tal, sino que se cursarán las que correspondan a infracciones producidas al entenderse vigente el contrato** (sigue produciendo sus efectos naturales). Esto es, se cursarán multas -según corresponda- por no otorgar el trabajo convenido (art. 7 del Código del Trabajo); por falta de pago de remuneraciones convenidas (art. 55 de Código del Trabajo); o por falta de declaración oportuna de

cotizaciones previsionales (art. 19, del D.L. 3.500 y art. 30 de la ley 18.933) dejando expresa mención del lapso por el cual se está infraccionando.

La aplicación, notificación y eventual reconsideración de las multas aplicadas, se rige por las reglas generales, de lo cual se informará detalladamente al infractor a objeto de estimular la corrección de su conducta.

5.5.- Los actos posteriores.

5.5.1.- Refiscalización.

Estando la fiscalización en el “archivo transitorio”, y siempre que no se acredite la corrección de las infracciones con antelación, se procederá a una refiscalización que se activará al cumplirse un nuevo lapso en que se devengan las remuneraciones y deban declararse y/o pagarse las cotizaciones del trabajador, esto es, normalmente el día 11 del mes siguiente, independientemente de la ejecutoriedad de las multas precedentes.

Al efectuar la visita inspectiva que corresponde a esta refiscalización, se utilizará el acta respectiva (Acta de segunda visita por separación ilegal de trabajador aforado) y, de constatarse la continuación de la separación ilegal, se sancionará esta vez por **infracción a la norma sustantiva que consagra al fuero respectivo**. Se aplicará siempre el monto máximo en el caso del fuero sindical.

5.5.2.- Información del resultado negativo al trabajador afectado.

Al término de la gestión, después de agotada la refiscalización con resultado negativo, se informará en detalle al trabajador, entregándole copia de las dos actas y de los dos informes de fiscalización (tanto de la fiscalización original, como de la refiscalización), recomendándole iniciar prontamente acciones judiciales ante el tribunal competente, para demandar el cese de la suspensión ilegal (con el pago de toda la remuneración devengada en el intertanto) o, en subsidio, las prestaciones procedentes por terminación de la relación laboral.

5.5.3.- Remisión de copia de los antecedentes a la Unidad de Relaciones Laborales.

Copia de los mismos antecedentes entregados al trabajador afectado en los casos con resultado negativo, se acompañará a la Unidad de Relaciones Laborales, para que esta dependencia la tenga a disposición del Departamento de Relaciones Laborales, a objeto de su conocimiento y fines, en particular, para comparar estos casos con resultado negativo con el total de fiscalizaciones por fueros, según conste en las estadísticas generales del sistema informático del Servicio.

6.- Fiscalización de condiciones de higiene y seguridad básicas en los lugares de trabajo.

Normas especiales de procedimiento.

6.1.- Activación de la fiscalización.

Todo fiscalizador que aprecie -en el curso de sus funciones o fuera de ellas- la presencia de trabajadores dependientes desarrollando labores con un grave e inminente peligro que, por sus características, presenta un evidente riesgo para su vida e integridad corporal, deberá iniciar un procedimiento inspectivo de oficio destinado a suspender tales faenas. En este sentido, debemos aclarar que esta exigencia es mucho más precisa y grave que la referida a las condiciones generales de higiene y seguridad básicas en los lugares de trabajo, pues representa una parte específica, la referida a las condiciones más significativas de peligro para la vida humana. Por ejemplo, si se observa a un trabajador limpiando vidrios a gran altura parado en una cornisa, sin correa de seguridad; o a otro, trabajando en un poste con cables de energía eléctrica en escalera de metal y sin guantes aislantes; etc.

Si el fiscalizador constata estas labores dentro de su jurisdicción, corresponderá que dé origen a una fiscalización de oficio individual a su cargo. Igual cosa ocurrirá si ello se produce fuera de su jurisdicción, pero en este caso deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 27 del D.F.L. N° 2, de 1967, es decir, debe informar por escrito al respectivo Jefe de la

jurisdicción en que intervino, dentro del día siguiente hábil, salvo causa justificada.

6.2.- Asignación de la fiscalización.

Las solicitudes de fiscalización referidas a la ejecución de trabajos en condiciones donde existe peligro grave, inminente para la salud o vida de los trabajadores, la fiscalización tendrá el carácter de “urgente”, debiendo ser asignada en forma extraordinaria el mismo día en que se recepciona en la Unidad de Fiscalización, para ser diligenciada al día siguiente.

6.3.- Preparación de la fiscalización.

Es menester que el Inspector del Trabajo se haya capacitado en los contenidos básicos de la materia objeto de fiscalización.

6.4.- La visita inspectiva.

Existen tres aspectos con regulación especial. El primero de ellos dice relación con la existencia de una “pauta de trabajo” que sirve de guía para la detección de hechos con irregularidades, y que facilita el posterior llenado del acta “Constatación de Hechos”. El otro, que en determinados casos resulta procedente la suspensión de las labores, sin perjuicio de las sanciones habituales. Finalmente, el tercer aspecto regulado se refiere al carácter acentuado de la inspección perceptiva. A continuación, nos referiremos a cada uno de ellos:

a) Uso de un formulario especial para constatar hechos.

Dada la especialidad de la materia, para fiscalizarla se utiliza el formulario: “Pauta de Trabajo para la Constatación de Hechos relativos a condiciones Sanitarias y Ambientales en lugares de trabajo”. Este formulario especial consiste en una lista de chequeo de todos los aspectos involucrados en la investigación del concepto.

b) Posibilidad de suspender faenas, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones.

Constituye una característica fundamental de esta fiscalización especial, pues conlleva la posibilidad de suspender la ejecución de los trabajos si se detectan infracciones que signifiquen un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores. Para estos efectos, habrá que diferenciar la gravedad de las infracciones constatadas y las consecuencias que podrían devenir, en perjuicio de la salud o vida del trabajador, de mantenerse, a pesar de las multas aplicadas en forma inmediata. Así, deberemos distinguir entre:

b.1.- Infracciones que no dan origen a suspensión de labores: Constituyen infracciones graves, pero que no atentan en forma inminente y seriamente en contra de la salud o vida de los trabajadores. En este caso no existen normas especiales de procedimiento.

b.2.- Infracciones que dan origen a suspensión de labores: Todas aquellas infracciones que constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores. En este caso, atendido el procedimiento especial, se contempla el uso del formulario: “Suspensión de Labores”.

Para los efectos de este procedimiento, se consideran situaciones que atentan contra la salud del trabajador, y por lo tanto sujetas a suspensión, la ejecución de labores en los días de descanso semanal, respecto de jornadas semanales ordinarias, bisemanales o en períodos de descanso de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos. Igualmente, se considerará que atenta contra la salud del trabajador, la ejecución de labores más allá de la jornada diaria permitida, ordinaria y extraordinaria, en cuyo caso se aplicará la misma medida. Se exceptúa la situación de prolongación que se origina para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena; cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito; cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

Finalmente, también deberá ser considerado como atentatorio contra la salud, la ejecución de labores durante el período en que el trabajador goza de su feriado legal.

c) Acentuamiento de la inspección perceptiva.

Dada la naturaleza del concepto, la regla general de enfatizar la inspección perceptiva de lo que ocurre realmente, mediante una constatación directa del fiscalizador que recorre y observa el lugar de trabajo, se acentúa.

6.5.- Actos posteriores.

Estos actos consisten en la verificación de regularización de las condiciones que originaron la suspensión. Esta gestión se realiza a petición del infractor, a objeto de permitir la reanudación de las labores suspendidas y cuyo diligenciamiento corresponderá normalmente al fiscalizador que aplicó la sanción. Procederá la reanudación de faenas, previa visita de verificación que hace el fiscalizador del cambio de circunstancias, la que servirá además para recabar antecedentes ante eventuales reconsideraciones administrativas de las multas cursadas.

7.- Fiscalización para otorgar certificados de antecedentes de contratistas/subcontratistas en inicio/término de obras para mandantes del sector público.

7.1.- Activación de la fiscalización.

Esta fiscalización se activa a solicitud de un empleador que contrata una obra para el sector público, a objeto de dar cumplimiento con la exigencia

establecida en el artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se activa mediante la confección por parte del empleador del formulario: “Solicitud de Certificado de Antecedentes Laborales de Contratistas/Subcontratistas. Declaración jurada”. Este formulario debe ser llenado íntegramente por el solicitante e ingresado en la respectiva oficina de partes, esto es, la de la Inspección en cuya jurisdicción se encuentre la empresa, obra, faena o puesto de trabajo por el cual se solicita la certificación.

En este “formulario-solicitud-declaración jurada”, se deberá consignar toda la información necesaria para apreciar el desarrollo de la obra en su conjunto, en relación con el total de las relaciones laborales, con el total de trabajadores que se desenvuelven o lo harán estimativamente en ella. Así, por ejemplo, se consignará la siguiente información básica:

- 1.- Individualización legal del solicitante.
- 2.- Nombre y domicilio completo de la obra, faena o puesto de trabajo por la que se solicita la certificación.
- 3.- Estimación sobre la necesidad de contratar civilmente a subcontratistas, con individualización precisa de los que actualmente ya tengan suscritos y en ejecución dicho tipo de contratos en la obra, faena o puesto de trabajo.

4.- Estimación del total de trabajadores que se desempeñarán en la obra, faena o puesto de trabajo, diferenciando diversas etapas cuando procediere y la contratación directa por el contratista o por subcontratistas.

5.- Individualización del total de trabajadores de la obra, faena o puesto de trabajo, vigentes al momento de la solicitud, con indicación de si son contratados por subcontratistas, cuando corresponda.

6.- El objetivo del certificado, indicando la entidad ante la cual será presentado.

7.- Teléfono (y/o correo electrónico) y nombre del encargado del trámite ante la Inspección.

Sin perjuicio de lo anterior, a este formulario debe adjuntarse la siguiente documentación mínima de respaldo:

- a) Comprobante de pago de los derechos respectivos.
- b) Copia autenticada del contrato civil con el mandante, para obtener el primer certificado, a objeto de conocer sus condiciones generales, en especial, el plan de desarrollo, volumen de trabajadores que se estima utilizar y fecha de inicio y término.
- c) Libro de remuneraciones o comprobantes de pago de remuneraciones, si aquél no fuera exigible.
- d) Otros que en cada caso se soliciten especialmente.

7.2.- Asignación de la fiscalización.

Dado que esta fiscalización tiene carácter de urgencia, corresponde a su respecto la asignación extraordinaria, para que se diligencie e informe dentro de los tres días siguientes.

7.3.- Preparación de la fiscalización.

Conforme a las reglas generales, se requiere acumular todos los antecedentes de la empresa disponibles en el Servicio.

7.4.- La visita inspectiva.

En esta etapa del procedimiento inspectivo, debemos hacer una distinción entre la visita inspectiva para el otorgamiento del “primer certificado” y para el otorgamiento del “último certificado”.

7.4.1.- La visita inspectiva para el otorgamiento del primer certificado.

Necesariamente implica una visita a terreno, cuyo objetivo básico es “hacer sentir la presencia inspectiva”, que se mantendrá durante todo el curso de la obra.

En el aspecto laboral se deberán revisar las siguientes materias:

a) La escrituración de los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores que laboran en la obra, independientemente de si lo hacen para la empresa que solicitó el certificado, para la mandante, o para subcontratistas de aquélla, según los casos.

- b) El uso del registro de asistencia en conformidad a la ley, respecto del cual se revisará a lo menos el descanso semanal.
- c) El último comprobante de pago de remuneraciones que existiere, conforme a la cantidad de trabajadores que el solicitante ha manifestado en su solicitud.

En el aspecto previsional, las materias a revisar serán las que a continuación se señalarán:

- a) La cuadratura previsional, para lo cual se revisará el libro auxiliar de remuneraciones o los comprobantes de pago de estas en el evento de no ser exigible aquél.
- b) Las planillas de declaración y/o pago de cotizaciones a los organismos previsionales que correspondan, con sus respectivas nóminas de trabajadores (INP, AFP, ISAPRES, Mutualidades de Empleadores y CCAF).

Tanto en el ámbito laboral como previsional, para revisar los respectivos conceptos se seguirán las reglas generales y especiales aplicables. Así, por ejemplo, las infracciones laborales detectadas serán consignadas en las respectivas “Actas de Constatación de Hechos” y sancionadas con resolución de multa notificada en el acto; y las previsionales podrán ser objeto de instrucciones de corrección en la forma en que está establecida en el respectivo procedimiento especial.

7.4.2.- La visita inspectiva para el otorgamiento del último certificado.

Se aplicarán los mismos criterios y se investigarán los mismos conceptos que respecto del primer certificado, sin perjuicio de las normas siguientes:

a) Podrá omitirse una nueva visita a terreno si la obra ha durado menos de tres meses; o la visita para otorgar el primer certificado se produjo recientemente - hace menos de 40 días-; o si se tiene claros indicios de que la obra ya se terminó. En tales casos, para diligenciar este “último certificado”, podrá efectuarse una revisión básicamente documental en la oficina del fiscalizador.

b) Se exigirá al solicitante contratista, un “certificado de antecedentes, para evaluar la eventual responsabilidad subsidiaria entre particulares” (art. 64 bis del Código del Trabajo), respecto de cada una de las empresas que se hayan desempeñado en la obra como subcontratistas.

c) Se incluirá en la revisión -y para ello se solicitará al peticionario la exhibición de toda la documentación necesaria (cartas de despido y finiquitos principalmente)- todos los aspectos relativos a la eventual terminación de contratos de trabajo que se hubieran producido. Se revisará la eventual terminación de los contratos laborales de todos los trabajadores involucrados en la obra, ya hayan sido contratados por el contratista o por subcontratistas, revisando los respectivos finiquitos o la posibilidad de reclamos por terminación en curso. Esto último, determinando el número de trabajadores

involucrados que, al término de la obra, permanece con relación laboral vigente, y el número de trabajadores que ha sido despedido, ya sea de la empresa contratista o de cada uno de sus subcontratistas, señalando en este último caso cuántos consta que han suscrito finiquito y, respecto de los que no consta, cuáles fueron las causas de terminación aplicadas.

7.5.- Actos posteriores.

7.5.1.- Confección del proyecto de certificado.

En esta etapa del procedimiento, corresponderá al Inspector que efectuó la fiscalización confeccionar el “proyecto de certificado”, mediante el llenado del formulario: “Certificado de Antecedentes Laborales Contratistas / Subcontratistas”.

7.5.2.- Revisión y firma por el Inspector Jefe de la Oficina de fiscalización.

Una vez confeccionado el proyecto de certificado y dada de baja la fiscalización tras la revisión del Jefe de la Unidad de Fiscalización. Se remitirá al Inspector Jefe, el que lo revisará finalmente y suscribirá, disponiendo su pronta entrega al solicitante.

El plazo de fiscalización, confección y entrega de este certificado no debe superar los seis días hábiles en total.

7.5.3.- Posibilidad de solicitar actualizaciones del mismo certificado.

El certificado siempre será emitido consignando los resultados de la investigación practicada. No obstante, siempre que esté corriendo su período original de vigencia, el solicitante podrá pedir al funcionario que lo emite que actualice su contenido para omitir, por ejemplo, multas, denuncias, reclamos o deudas pendientes.

7.5.4.- Comunicación de infracciones detectadas al mandante.

Las infracciones detectadas en la fiscalización deberán ser informadas al mandante, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 5° del art. 64 bis del Código del Trabajo. Ello puede hacerse simplemente adjuntando copia del certificado que las consigna, sin perjuicio de acompañar conjuntamente otros certificados posteriores actualizados en los que conste su omisión, por haber sido pagadas las respectivas multas a que dieron lugar.

8.- Fiscalización de labores desempeñadas por trabajadores extranjeros.

Normas especiales de procedimiento.

8.1.- Activación del procedimiento.

No se contemplan normas especiales en esta materia.

8.2.- Asignación de la fiscalización.

Tampoco hay disposiciones especiales en cuanto a la asignación del encargo.

8.3.- Preparación del cometido.

En esta fiscalización es necesario tener presente las disposiciones especiales que existen sobre la materia, en especial los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje máximo de extranjeros; la ley 18.156 en el ámbito previsional y las normas generales de extranjería en cuanto a la habilitación para trabajar legalmente.

8.4.- La visita inspectiva.

En esta etapa del procedimiento, la regla es que tampoco hay normas especiales, pues en caso de detectarse personal extranjero, autorizado o no para prestar servicios, la fiscalización de cualquier concepto se sujetará a los procedimientos generales de fiscalización.

La excepción la constituye el concepto previsional, pues será posible constatar y revisar la exención parcial de descuento y pago de cotizaciones previsionales prevista en la ley 18.156 a favor de los extranjeros que acrediten afiliación a un sistema previsional de su país, que otorgue beneficios análogos a los de nuestro sistema previsional. Esto es, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de personal técnico extranjero, entendiéndose por técnico “ todo trabajador que posea los conocimientos de una ciencia o arte”, circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u

otros documentos que comprueben esos conocimientos, debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del C.P.C., traducidos al idioma castellano.

b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, situación que debe ser acreditada por la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país de origen del técnico, legalizada en la forma exigida para comprobar la calidad de técnico a que se ha hecho referencia en la letra a) anterior.

c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación por parte del trabajador, a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile.

Si no se cumplen los requisitos enunciados o no se pueden demostrar por parte del empleador, el trabajador técnico extranjero estará afecto al sistema previsional chileno y el empleador obligado a pagar todas las cotizaciones atrasadas. La sanción para el incumplimiento tiene características especiales, pues se encuentra prevista en el artículo 3° de la ley 18.156, que establece que “los que invocaren la exención previsional establecida en la misma ley y no reunieren los requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.A., la que podrá aumentarse al duplo si

incurrieren en más de una infracción dentro del término de dos años”. Corresponderá aplicar esta sanción a la Dirección del Trabajo, siendo el empleador el infractor y no el trabajador.

8.5.- Actos posteriores.

8.5.1.- Comunicación a la Intendencia Regional o Gobernación Provincial.

Detectada la infracción, en términos que el porcentaje de trabajadores extranjeros exceda el permitido en el artículo 19 del Código del Trabajo, considerando lo dispuesto en el art. 20 del mismo cuerpo legal o que, excedido o no el porcentaje se encuentren trabajadores sin la debida autorización para prestar servicios (independientemente de las sanciones laborales y previsionales que el caso amerite), se informará de ello al gobierno regional o provincial mediante oficio, el que a lo menos debe contener:

- a) La individualización completa del empleador.
- b) Breve descripción de la o las situaciones detectadas: más del 15% de trabajadores extranjeros y/o trabajo ilegal sin autorización concedida o en trámite.
- c) Nómina de los trabajadores extranjeros con indicación de su nacionalidad.

8.5.2.- Copia de la comunicación al Departamento de Fiscalización.

Cada vez que se realicen comunicaciones al gobierno regional o provincial, se remitirá una copia de las mismas al Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

9.- Fiscalización de personas con fuero o inmunidad de jurisdicción.

9.1.- Activación de la fiscalización.

En esta etapa, no hay normas especiales.

9.2.- Asignación de la fiscalización.

No hay normas especiales en esta fase del procedimiento.

9.3.- Preparación de la fiscalización.

Para estos efectos, hay que tener presente la siguiente distinción:

a) Personas gozan de fuero por inmunidad de jurisdicción:

a.1.- Empleadores representantes de misiones diplomáticas o consulares, conforme se establece en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de 1.961 y en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, de 1.963.

a.2.- Empleadores con fuero parlamentario.

b) Ámbito o límite de esa jurisdicción en materia laboral:

b.1.- Personas con fuero diplomático.

Este fuero tiene un efecto limitado, según lo informa la Dirección del Ceremonial y Protocolo, del Ministerio de Relaciones Exteriores, organismo

público que interlocuta oficialmente con el cuerpo diplomático y consular residente, incluyendo a quienes, residiendo en el país, están asimilados a este trato, producto de Convenios Internacionales. En efecto, mediante Circular N° 172, se informó a estas personas que “esta Cancillería viene en comunicar a las Embajadas, Oficinas Consulares, Cuerpo Diplomático y Consular residente, que en lo sucesivo no se procederá a acoger la inmunidad de jurisdicción respecto de los casos que digan relación con incumplimiento de las normas del trabajo”.

b.2.- Personas con fuero parlamentario.

Si un parlamentario detenta la calidad de empleador, resulta plenamente aplicable a su respecto el ordenamiento jurídico laboral contenido en el Código del Trabajo y en su legislación complementaria, estando obligado en cuanto tal, a dar cumplimiento a las disposiciones que en los mencionados cuerpos legales se contemplan, al igual que el resto de los empleadores afectos a dicha normativa, pudiendo ser sancionados por los fiscalizadores del Servicio en caso de infracción, contravención o incumplimiento de la misma o de las normas referidas al empleo de las facultades de los fiscalizadores. Ello por cuanto, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio en la materia, el que algunas normas constitucionales como legales consagren ciertas prerrogativas especiales a favor de los miembros del Congreso Nacional, no alcanzan a las

actuaciones que realizan como particulares y, específicamente, a aquellas que derivan de su calidad de empleadores, por cuanto tales privilegios han sido establecidos en razón de la dignidad del cargo que éstos ejercen.

9.4.- La visita inspectiva.

Para los efectos de la visita inspectiva, es necesario hacer una distinción entre el fuero diplomático y el fuero parlamentario.

9.4.1.- Fiscalización a personas con fuero diplomático:

Tratándose de estas personas, la Dirección del Ceremonial y Protocolo ha aclarado el alcance de la citada Circular N° 172, en términos que puede concluirse lo siguiente:

1° Que todos los agentes diplomáticos y consulares están obligados a respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor.

2° Que la Dirección del Trabajo, en función de lo anterior, puede ejercer su función de fiscalización en relación de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares acreditadas en el país, para determinar si se han ajustado o no a las leyes laborales, frente a denuncias y reclamos recibidos. Así, por ejemplo, podrá citar a empleadores a comparendos administrativos, requerir documentación y sancionar con multa, tanto la incomparecencia como la no presentación de documentación y cualquier otra infracción a normas cuya fiscalización sea de competencia del Servicio.

3° No obstante lo anterior, las Inspecciones del Trabajo deberán considerar una serie de limitaciones, a saber:

a) **Las que impone el Derecho Internacional, en especial la inviolabilidad de las Misiones Diplomáticas y Oficinas consulares**, en que los agentes del Estado receptor (en este caso los Inspectores del Trabajo), no podrán ingresar sin la previa autorización del jefe de los mismos; inviolabilidad que alcanza a los archivos y documentos de las misiones y oficinas y que se extiende también a la residencia particular de ambos representantes. Ello implica que no se podrá cursar multa administrativa por impedimento de visita, ni aplicar la suspensión de faenas ni la clausura.

b) **Las relativas a la inmunidad de ejecución** (distinta a la inmunidad de jurisdicción), referida al cumplimiento del fallo o resolución que se dicte. Esto significa que notificada una resolución administrativa o una sentencia judicial que afecte a una Misión Diplomática o a una Oficina Consular, estas se encontrarían, conforme a nuestra legislación interna, obligadas a cumplirlas, no obstante, si no lo hicieran, no sería posible la ejecución forzada de las mismas, salvo que, como se ha indicado, el respectivo Estado acreditante renunciare expresamente a la inmunidad de ejecución.

c) **Las derivadas de la obligación de deferencia**, pues cualquiera de las medidas que, de conformidad con lo señalado en los puntos anteriores, adopta una Inspección del Trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones con respecto a una Misión Diplomática o una Oficina Consular y el domicilio particular de ambos representantes, tendrá que llevarse a cabo con la debida deferencia, evitando cualquier atentado contra la persona, la libertad o la dignidad del agente diplomático o del funcionario consular, según sea el caso.

9.4.2.- Fiscalización de personas con fuero parlamentario.

Respecto de estas personas no hay normas especiales, salvo la necesidad de guardar especial prudencia y deferencia en virtud de su investidura. A mayor abundamiento, diremos que tampoco existiría la facultad de comparecer ni declarar por oficio en el ámbito laboral, pues dicha prerrogativa existiría sólo respecto del ámbito penal, como forma de proteger la libertad personal de los protegidos con este fuero, que no se extendería a las acciones judiciales de orden civil o privado -patrimonial, de familia, laboral, etc.-, frente a la cuales dichas personas quedan sometidas a las normas comunes, al igual que el resto de los ciudadanos. No obstante lo cual, el legislador ha establecido algunos privilegios como, por ejemplo, la facultad de declarar por oficio, prevista en el art. 361 del CPC, en el marco de las actuaciones

judiciales, sin existir referencia legal al ejercicio de las actuaciones administrativas efectuadas conforme a la ley.

9.5.- Actos posteriores.

En esta fase del procedimiento, también es necesario hacer una diferenciación entre los empleadores que gozan de fuero diplomático y los que detentan fuero parlamentario.

Respecto de los primeros, existen normas especiales aplicables al “reclamo por terminación de contrato”:

- a) En general, las mismas normas aplicables a la fiscalización, en cuanto a citaciones, multas aplicables, cobro de multas, etc..
- b) En la citación a comparendo se cuantificará cada uno de los conceptos reclamados en pesos, a objeto de facilitar el cumplimiento o acuerdo directo o en el comparendo.
- c) En caso de no existir avenimiento respecto de indemnizaciones y el trabajador manifieste su voluntad de continuar a través de los tribunales, se le entregará por parte del fiscalizador copia de la Circular N° 172, del ministerio de Relaciones Exteriores, informándole también de la inmunidad de ejecución y del trámite (de naturaleza “rogatoria”, esto es, cuyo cumplimiento queda entregado al honor o a la decisión del Estado extranjero involucrado) ante la Dirección del Ceremonial y Protocolo.

Finalmente, debemos señalar que tratándose de personas que gozan de fuero parlamentario, no se contemplan normas especiales de fiscalización.

NÓMINA DE LEYES Y OTROS DOCUMENTOS

- Constitución Política de la República de Chile de 1980.
- Código del Trabajo.
- Circular N° 88 de la Dirección del Trabajo, que establece los Nuevos Procedimientos de Fiscalización Laboral. Julio de 2001.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto Ley N° 3.551 de 1981.
- Decreto Ley N° 3.500 de 1980, que establece el Nuevo Régimen de Pensiones.
- Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
- Ley N° 18.933, publicada en el Diario Oficial del 09 de marzo de 1990.
- Ley N° 17.322, publicada en el Diario Oficial del 19 de agosto de 1970.
- Ley N° 19.759 de reforma laboral, publicada en el Diario Oficial del 05 de octubre de 2001.
- Memoria anual de la Dirección del Trabajo, año 1999.

ANEXO

CATÁLOGO DE INFRACCIONES LABORALES CONSTATABLES EN UN PROCESO DE FISCALIZACIÓN.

El presente catálogo está destinado a mostrar de manera esquemática las principales infracciones con sus respectivas sanciones contempladas en nuestra legislación. Debemos señalar que este material se encuentra actualizado con la Ley de reforma laboral N° 19.759, publicada en el D.O. de 5 de octubre de 2.001. Para mayor claridad del lector, lo subrayado constituye la reforma de la Ley antes aludida.

Este trabajo se desarrollará en base a determinados parámetros, a saber:

- a.- **NORMA LEGAL INFRINGIDA – SANCIONATORIA**
- b.- **RANGO LEGAL DE LA SANCION**
- c.- **GRAVEDAD DE LA INFRACCION**
- d.- **ENUNCIADO DE LA INFRACCION.**

1)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 2 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Discriminar y condicionar la contratación de trabajadores basado en circunstancias prohibidas por la ley.

2)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 7 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo.

3)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 7 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar beneficios contractuales acordados libremente por las partes.

4)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 7 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar beneficios contractuales superiores a los establecidos en la ley.

5)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 8 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No proporcionar al alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional que se encuentre cumpliendo su práctica profesional la colación y movilización o asignación compensatoria por los mismos, convenidos anticipada y expresamente.

6)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 9 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 5 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No escriturar contrato de trabajo.

7)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 9 Inc.1° y 2° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 5 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No escriturar contrato de trabajo dentro del plazo legal.

8)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 9 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No entregar copia de contrato de trabajo.

9)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 9 Inc.5° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener copia de contrato de trabajo en el lugar de trabajo.

10)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 9 Inc.5° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener ejemplar de finiquito en la empresa.

11)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 10 n°1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el contrato de trabajo las cláusulas mínimas.

12)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 10 n° 5 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder jornada ordinaria convencional.

13)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 10 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No indicar en el contrato de trabajo beneficios adicionales por prestaciones o servicios.

14)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 10 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No indicar en el contrato de trabajo el lugar de procedencia del trabajador.

15)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 11 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No actualizar en el contrato de trabajo la remuneración derivada de reajustes legales.

16)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 11 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No actualizar en el contrato de trabajo la remuneración derivada de reajustes contenidos en instrumentos colectivos.

17)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 11 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.

18)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 12 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Cambiar unilateralmente el lugar de trabajo sin cumplir los requisitos legales.

19)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 12 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Cambiar unilateralmente la naturaleza de los servicios sin cumplir los requisitos legales.

20)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 12 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Cambiar unilateralmente la función y lugar de trabajo sin cumplir con los requisitos legales.

21)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 12 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Anticipar o postergar la hora de ingreso sin cumplir los requisitos legales.

22)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 13 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Contratar a menor de 18 años y mayor de 15 años sin la autorización legal.

23)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 13 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Contratar a menores de 15 años.

24)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 13 Inc.7° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en jornada de más de 8 horas diarias.

25)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 14 Inc.2° y 3° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

3 a 8 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Contratar a menor de 18 años en faenas subterráneas sin examen de aptitud.

26)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 14 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en faenas que requieran fuerza excesiva.

27)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 14 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en faenas que puedan resultar peligrosas para su salud,

seguridad y moralidad.

28)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 14 Inc. 2° y 3° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

3 a 8 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en faenas subterráneas mineras sin someterse previamente a examen de aptitud.

29)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 15 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en espectáculos vivos sin debida autorización.

30)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 15 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en establecimientos en que se expende bebidas alcohólicas que se consumen al interior del mismo.

31)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 16 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Celebrar contrato con menor de 15 años para actividades de teatro, sin la autorización

legal.

2.- Celebrar contrato con menor de 15 años para actividades similares a las de teatro, cine, radio, televisión, o circo, sin la autorización legal.

32)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 17 con relación a Art. 13 Inc. Final, Art. 55 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1) No pago de remuneraciones a menor de edad con labores suspendidas por no contar con autorización.
- 2) No enterar las cotizaciones previsionales a menor de edad con labores suspendidas por no contar con autorización.
- 3) No pago de asignación convenida a menor de edad con labores suspendidas por no contar con autorización.

33)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 18 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Trabajo de menor de 18 años en trabajos nocturnos, salvo de aquellos en que únicamente trabajen miembros de familia bajo la autoridad de uno de ellos. O de varones mayores de 16 años en las industrias y comercios que determine el reglamento(aún no dictado), tratándose de trabajos que en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

34)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 19 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tener a lo menos el 85% de los trabajadores nacionalidad chilena, si el empleador

ocupa más de 25 trabajadores.

35)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 22 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder jornada ordinaria legal.

36)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 22 Inc. 2° y 3 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Excluir de la limitación de jornada ordinaria semanal de trabajo a trabajadores que no cumplen los requisitos establecidos en el inciso 2 y 3 del artículo 22 del C. del T.

37)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 23 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso mínimo de 12 horas, dentro de 24, a trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.

38)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 23 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar la nave con las acomodaciones necesarias para hacer uso de los descansos

legales.

39)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 23 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descansos mínimos diarios de 8 horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a 12 horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descansos, a trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.

40)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 24 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio en más de dos horas diarias.

2.- Pactar horas extraordinarias, habiendo ejercido la facultad del inciso primero del Art. 24 del C. del T.

41)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 25 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder jornada máxima de 180 horas mensuales.

42)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 25 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas, dentro de cada 24 horas.

43)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 25 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso mínimo en tierra de 8 horas, al arribar a un terminal después de cumplir una jornada en ruta de 8 horas según lo verificado en el registro control de asistencia habiéndose verificado que el trabajador se desempeña como chofer o auxiliar de locomoción colectiva interurbana; o como maquinista, inspector, auxiliar y que se desempeñe a bordo de ferrocarriles.

44)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 25 Inc. 4° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 de manejo al trabajador que se desempeña como chofer de la locomoción colectiva interurbana o como chofer de vehículo de carga terrestre interurbana.

45)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 25 Inc. 5° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar el bus o camión con litera adecuada para el descanso sea total o parcial a bordo de ellos.

46)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 26 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- Exceder turnos de 8 horas de trabajo en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros.
- 2.- No otorgar un descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, habiendo las partes acordado cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal.
- 3.- Manejar más de 4 horas continuas en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, habiéndose pactado cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal.

47)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 27 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- Exceder permanencia máxima de 12 horas diarias en el lugar de trabajo.
- 2.- No otorgar descanso de a lo menos una hora imputable a la jornada de 12 horas de trabajo.

48)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 28 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Distribuir jornada semanal ordinaria de 48 horas en menos de 5 días o más de 6 días.

49)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 28 Inc. 2° ; Art.29 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder jornada ordinaria diaria de 10 horas o semanal de 48 horas.

50)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 31 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder máximo de 2 horas extraordinarias por día.

51)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 32 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pactar por escrito jornada extraordinaria.

52)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 32 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar horas extraordinarias.

2.- No pagar horas extraordinarias con el recargo legal mínimo o convencional sobre el sueldo convenido.

53)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 32 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar horas extraordinarias oportunamente (conjuntamente con la remuneración).

54)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 32 Inc. 4° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Compensar a cuenta de permiso horas extraordinarias sin los requisitos del inciso cuarto del Art. 32.

55)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 33 con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No llevar registro de asistencia del personal y determinación de las horas de trabajo.

2.- No llevar correctamente el registro de asistencia al no consignar: la firma de los trabajadores; la hora de entrada-salida; al final de cada semana la firma del trabajador; por los propios trabajadores las horas de llegada; oportunamente la hora de llegada. Como asimismo no llevar correctamente el registro de asistencia al constatarse en el mismo enmendaduras o correcciones, o enmendar la hora de entrada o la fecha.

3.- Llevar registro de asistencia no autorizado.

56)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 33 con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No llevar correctamente el registro de asistencia al no sumar las horas trabajadas.

2.- No llevar correctamente registro de asistencia especial.

57)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 34 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso para colación a lo menos de media hora, dentro de la jornada.

58)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 35 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso en días domingos y/o festivos.

59)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 36 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No iniciar descanso semanal dominical a la hora establecida en la ley,

2.- No iniciar descanso de día festivo a la hora establecida en la ley .

(En ambos enunciados respecto del trabajador no afecto a sistemas de turnos rotativos. Al prolongarse la labor más allá de las 21 horas del día anterior al domingo o festivo respectivamente.)

3.- No terminar descanso semanal dominical conforme a la ley,

4.- No terminar descanso de día festivo conforme a la ley.

(En ambos enunciados antes de las 06 horas del día siguiente respecto del trabajador no afecto a sistemas de turnos rotativos)

60)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 38 Inc. 3° con relación al Art.36 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No iniciar descanso semanal del día compensatorio a las actividades desarrolladas en día domingo, a la hora establecida en la ley.

2.- No iniciar descanso del día compensatorio a las actividades desarrolladas en día festivo, a la hora establecida en la ley.

(En ambos enunciados no afecto a sistemas de turnos rotativos, al prolongarse la labor más allá de las 21 horas del día anterior al del descanso.)

61)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 38 Inc. 3° con relación al art. 36 del mismo y Art. 477 del C. Del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No terminar descanso semanal del día compensatorio a las actividades desarrolladas en día domingo, a la hora establecida en la ley.

2.- No terminar descanso del día compensatorio a las actividades desarrolladas en día festivo, a la hora establecida en la ley.

(En ambos enunciados no afecto a sistemas de turnos rotativos, antes de las 06 horas del día siguiente.)

62)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 38 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo.

2.- No otorgar día de descanso en compensación a las actividades desarrolladas en día festivo.

3.- No otorgar descanso semanal compensatorio por días domingos y festivos.

63)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 38 Inc. 4° ,5° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo habiéndose verificado que el establecimiento es de aquellos comprendidos en el N° 7 del Art. 38 del C. Del T.

2.- No otorgar al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo habiéndose verificado que el establecimiento es de aquellos comprendidos en el N° 2 del Art. 38 del C. Del T. y que las partes no acordaron una forma especial de acumulación de los días domingo dentro de un período de meses calendario que no puede exceder de doce.

64)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 38 Inc. 5° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1) No otorgar días de descanso dominical en la forma acordada, tratándose de los trabajadores comprendidos en el N° 2 del inciso 1° del Art. 38 del C. del T.

2) No otorgar los días domingo acumulados, en los domingos inmediatamente siguientes al término del pacto, tratándose de los trabajadores comprendidos en el N° 2 del inciso 1° del Art. 38 del C. del T.

65)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 36 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No iniciar el descanso compensatorio de los días domingos (y festivos), en el caso de jornadas bisemanales de trabajo, conforme a la ley, al prolongarse la labor más allá de las 21 horas del día anterior al del inicio del descanso.

2.- No terminar el descanso de los días compensatorios de los días domingos (y festivos), en el caso de jornadas bisemanales de trabajo, antes de las 06 horas del día siguiente al del último del descanso.

66)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 39 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Implementar un sistema de jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, sin que la prestación se realice en lugares apartados de centros urbanos.

67)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 39 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar descanso compensatorio por labores desarrolladas en días domingos, en jornadas bisemanal de trabajo.

2.- No otorgar descanso compensatorio por labores desarrolladas en días festivos, en jornadas bisemanal de trabajo.

3.- No otorgar descanso compensatorio por labores desarrolladas en días domingos y festivos, en jornadas bisemanal de trabajo.

4.- No otorgar descanso compensatorio por labores desarrolladas en días domingos y festivos, en jornadas bisemanal de trabajo, aumentados en uno.

68)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 40 bis A y Art.477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No permitir el pacto de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.

69)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 44 Inc. 3º y 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Pagar una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual.

70)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 45 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar semana corrida habiéndose verificado que se remunera por ...(día – trato – comisión)

71)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 7, 46 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación convenida en el contrato individual de trabajo.

72)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 47 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación legal habiéndose verificado que la empresa obtuvo utilidades líquidas en su giro.

73)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 47 con relación al Art. 7 , 46 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación legal habiéndose verificado en el contrato individual la obligación de pagarla mensualmente.

74)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 47 y 349 Inc. 2° con relación al Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación legal habiéndose verificado en el contrato colectivo la obligación de pagarla mensualmente.

75)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 46, 348, 349 Inc. 2° con relación al Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación convenida en el contrato colectivo.

76)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 46, 348, 350 , con relación al Art. 349 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación convenida en el convenio colectivo.

77)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 7, 46, 50, 350 con relación a los Art. 349 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar gratificación legal correspondiente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, con tope de 4,75 ingresos mínimos, en forma mensual, habiéndose detectado esta modalidad de pago en los contratos individuales de trabajo.

2.- No pagar gratificación legal correspondiente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, con tope de 4,75 ingresos mínimos, en forma anual, habiéndose detectado esta modalidad de pago en los contratos individuales de trabajo.

3.- No pagar gratificación legal correspondiente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, con tope de 4,75 ingresos mínimos, en forma mensual, habiéndose detectado esta modalidad de pago en los ...(contratos colectivos de trabajo - convenios colectivos de trabajo).

4.- No pagar gratificación legal correspondiente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, con tope de 4,75 ingresos mínimos, en forma anual, habiéndose detectado esta modalidad de pago en los ...(contratos colectivos de trabajo - convenios colectivos de trabajo).

78)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 52 y 350 con relación a los Art. 349 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la gratificación legal en proporción a los meses trabajados, habiéndose verificado que la empresa obtuvo utilidades líquidas en su giro.

79)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 53 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar al dependiente los gastos razonables ...(de ida – de vuelta – de ida y vuelta), en que el trabajador debió incurrir para prestar servicios en otra ciudad, habiéndose verificado que el empleador hizo cambiar de residencia al trabajador.

80)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 54 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No pagar remuneraciones en moneda de curso legal.
- 2.- Pagar remuneraciones mediante cheque sin autorización del trabajador.
- 3.- Pagar remuneraciones mediante vale vista bancario sin autorización del trabajador.

- 4.- No entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.
- 5.- Entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante sin indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

81)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 7, 55 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No pagar remuneraciones.
- 2.- No pagar la remuneración consistente en bono, trato, sueldo base, sueldo, comisiones, participaciones, sobresueldo.
- 3.- No dar anticipos quincenales en trabajos remunerados por : pieza, obra, medida.
- 4.- No dar anticipos quincenales en trabajos de temporada.

82)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 55, 91 Inc. 2º y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pago de remuneraciones consistente en regalías valuadas en dinero.(cerco, ración de tierra, talaje, casa habitación higiénica y adecuada y otras)

83)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 56 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar remuneración en tiempo, lugar y hora debida.(entre lunes y viernes, en el lugar que se prestan los servicios, dentro de la hora siguiente al término de la jornada de trabajo. No existiendo pacto entre las partes en que se acuerden otros días, lugares u horas de pago.)

84)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 58 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No deducir de las remuneraciones ...los impuestos que la gravan, las cuotas sindicales, las obligaciones con las instituciones de previsión, cuotas de dividendo hipotecario solicitado por escrito por el trabajador, cantidad autorizada para ser depositada en cuenta de ahorro para la vivienda.

2.- Efectuar deducciones de remuneraciones para ser depositadas en cuenta de ahorro para la vivienda en una institución financiera, cooperativa de vivienda ; en montos que excedan del 30% de la remuneración total.

3.- Efectuar deducciones de remuneraciones sin contar con el acuerdo escrito.

4.- Efectuar deducciones de remuneraciones ...(sumas, porcentaje) que excede del 15% de la remuneración total.

5.- Efectuar deducciones de remuneraciones ...(sumas, porcentaje) que excede de la suma o porcentaje acordado por escrito.

6.- Deducir , retener, y/o compensar sumas que rebajan el monto de las remuneraciones por: arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica, otras prestaciones en especie, concepto de multas no autorizadas en reglamento interno, etc.

85)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 59 Inc. 1° ,3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No efectuar los descuentos a las remuneraciones del trabajador y entregarlo al asignatario beneficiario, estando contractualmente pactada una cantidad para la mantención de la familia.
- 2.- No efectuar los descuentos a las remuneraciones del trabajador y entregarlo al asignatario beneficiario, existiendo resolución judicial.

86)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 60 Inc. 1° y 2° relacionado con el Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No pago de las remuneraciones quedadas al fallecimiento del trabajador, a la persona que se hizo cargo de los gastos del funeral.
- 2.- No pago de las remuneraciones (en una suma no superior a 5 U.T.A.) quedadas al fallecimiento del trabajador que se indica, a la cónyuge, hijos, padres, unos a falta de otros, que se individualiza, habiéndose acreditado tal calidad mediante certificado emitido por el Registro Civil.

87)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 62 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravisima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No llevar libro auxiliar de remuneraciones habiéndose verificado que el empleador cuenta con 5 o más trabajadores.

88)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 62 con relación a Reglamento 375 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No llevar libro auxiliar de remuneraciones timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.
- 2.- No llevar correctamente libro auxiliar de remuneraciones.

89)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 63 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar reajustada conforme a la variación experimentada por el I.P.C. las sumas adeudadas por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o por cualquier concepto (diferente de remuneraciones e indemnizaciones) devengadas por la prestación de servicios.

90)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 63 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar con el máximo de interés permitido para las operaciones reajustables las sumas adeudadas por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o por cualquier concepto (diferente de remuneraciones e indemnizaciones).

91)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 66 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar al trabajador un día de permiso pagado habiéndose verificado que fue solicitado por nacimiento de su hijo, muerte de su hijo o muerte de su cónyuge.

92)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 67 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar feriado anual habiéndose verificado que el trabajador tiene más de un año de servicio para el empleador.

93)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 67 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la remuneración íntegra del feriado anual.

94)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 68 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No otorgar feriado progresivo.
- 2.- No otorgar feriado progresivo íntegro.

95)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 69 y Art.477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar correctamente feriado anual al considerar como hábil día sábado.

96)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 70 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar feriado anual en forma continua.

2.- No otorgar fracción de feriado anual de a lo menos 10 días en forma continua.

97)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 70 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Acumular más de dos períodos consecutivos de feriado anual.

98)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 70 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar feriado anual antes de completar el año que da derecho a un nuevo período habiéndose verificado que se han acumulado dos períodos consecutivos.

99)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 71 Inc.1° y 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la remuneración (fija o variable) íntegra durante el feriado.

100)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 71 Inc. final y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar otra remuneración o beneficio cuyo pago corresponde efectuar durante el feriado, y no considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

101)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 72 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar reajuste legal, convencional, o voluntario de remuneraciones ocurrido durante feriado legal.

102)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 73 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Compensar en dinero el feriado anual.

103)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 73 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar la indemnización correspondiente a feriado anual al dependiente que teniendo los requisitos para hacer uso de dicho feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa.

104)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 73 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No compensar en dinero el tiempo que corresponde por concepto de feriado proporcional habiéndose verificado que se ha dejado de pertenecer a la empresa antes de cumplir el año de servicio que le da derecho al feriado anual.

105)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 76 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Determinar el cierre de la empresa o establecimiento o sección, por un lapso inferior a 15 días hábiles para que el personal haga uso de feriado en forma colectiva.

106)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 79 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Celebrar contrato de aprendizaje con trabajador mayor de 21 años.

107)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 80 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el contrato de aprendizaje indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

108)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 80 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el contrato de aprendizaje las estipulaciones mínimas del art.10 del C. del T.

109)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 83 N° 1 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Ocupar al trabajador aprendiz en trabajos ajenos al programa de aprendizaje.

2.- No proporcionar los elementos de trabajo adecuados al trabajador aprendiz.

110)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 83 N°2 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (S.E.N.C.E.)le correspondan en los contratos de aprendizaje.

111)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 83 N°3 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No designar trabajador de la empresa como maestro guía del trabajador aprendiz.

112)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 84 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Exceder de 2 años el contrato de aprendizaje.

2.- Poner término al contrato de aprendizaje antes del término del plazo de vigencia establecido.

113)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 85 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder el número de aprendices del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa.

114)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 88 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Exceder de ocho horas diarias el promedio anual de jornada ordinaria del trabajador agrícola.

2.- No pagar las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal al trabajador agrícola.

115)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 89 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar las remuneraciones en dinero o regalías al trabajador por no prestar los servicios convenidos por cuanto las condiciones climáticas (lluvia, nieve, granizo, neblina, etc.) no le permitió hacer su labor, verificándose que el trabajador no faltó injustificadamente al trabajo el día anterior.

116)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 91 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Pactar en el contrato de trabajo agrícola regalías por un valor superior al 50% de la remuneración.

117)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 92 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No proporcionar al trabajador agrícola permanente y a su familia habitación higiénica y adecuada habiéndose constatado que no pueden ocupar una casa habitación en un lugar que atendida la distancia y medios de comunicación le permitan desempeñar sus funciones.

118)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 94 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No escriturar contrato de trabajo a trabajador agrícola de temporada en cuatro ejemplares y dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del mismo.

119)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 94 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No remitir a la Inspección del Trabajo copia del contrato de trabajo del trabajador agrícola de temporada o no hacerlo dentro de los 5 días siguientes a su escrituración habiéndose constatado que la duración de la faena para la que fue contratado es superior a 28 días.

120)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 95 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No proporcionar alojamiento a trabajador agrícola de temporada.

121)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 95 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No proporcionar al trabajador agrícola de temporada alimentos para ser consumidos en el lugar de trabajo habiéndose verificado que el dependiente no puede adquirir sus alimentos por motivo de distancia o dificultades de transporte.

2.- No proporcionar asimismo, las condiciones higiénicas y adecuadas que le permita en la faena mantener, preparar y consumir alimentos.

122)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 95 Inc.3°,4° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No proporcionar al trabajador agrícola de temporada los medios de movilización necesarios entre la faena y el lugar donde aloja, habiéndose constatado que entre ambos puntos media una distancia igual o superior a 3 kilómetros y además no existen medios de transporte público.

2.- No asumir el empleador el costo de esta obligación.

123)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 98 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No...(recibir en la nave, alimentar, pagar sueldo o remuneración)...a trabajador, habiéndose verificado la existencia de contrato de embarco celebrado entre hombres de mar con el naviero.

124)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 98 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con contrato de embarco autorizado...(en la Capitanía de Puerto en el litoral; en los consulados de Chile cuando se celebra en el extranjero).

125)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 101 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Efectuar otras labores a las convenidas por las partes, habiéndose verificado que no se produjo fuerza mayor.

2.- Efectuar otras labores a las convenidas por las partes, habiéndose verificado que se produjo fuerza mayor, pero no se dejó expresa constancia en el cuaderno de bitácora.

126)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 103 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No indicar en el contrato de embarque ... (nombre y matrícula de la nave o naves, asignaciones y viáticos que se pactaren, y puerto donde el contratado debe ser restituido.

127)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 104 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Tomar oficiales o tripulantes que en sus libretas no tengan anotado el desembarco de la nave en que hubieran servido anteriormente, la firma de la autoridad marítima o del cónsul respectivo si el desembarco hubiera acaecido en el extranjero.

128)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 105 Inc. 1º y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No registrar en el rol de la nave a individuo embarcado, sin firmar su contrato de embarco.

129)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 105 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar el tiempo servido a hombre de mar embarcado en las condiciones del inc.1° del Art. 105 del C. del T.

130)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 106 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Exceder jornada semanal de gente de mar de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias.

2.- Distribuir jornada semanal de gente de mar en más de 8 horas diarias.

131)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 106 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar con el recargo establecido en el inc.3° del Art. 32 del C. del T., el exceso de 48 horas semanales de gente de mar.

(A partir de 1° de Enero de 2005 será de 45 horas)

132)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 109 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exceder de cuarenta y ocho horas semanales la duración de la jornada, en la semana en que la nave se encuentre fondeada en puerto.

133)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 110 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exigir en domingos y festivos, trabajos que puedan postergarse o que no sean indispensables para el servicio, seguridad, higiene y limpieza de la nave.

134)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 111 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar al término del periodo de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos que el trabajador debió prestar servicio.

2.- No pagar el día de descanso compensado con el reajuste mínimo establecido en el inc.5° del art. 38 del C. del T.

135)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 115 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con cuadro regulador de trabajo visado por la autoridad marítima.

136)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 115 Inc. 1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No fijar el cuadro regulador de trabajo en un lugar de la nave de libre y fácil acceso.

137)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 116 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar el descanso mínimo de 8 horas continuas dentro de cada día calendario, respecto de los trabajadores embarcados, la gente de mar o trabajador portuario eventual.

138)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 118 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar sobretiempo a oficial, habiéndose verificado que el trabajo extraordinario ejecutado no tuvo por causa errores náuticos o profesionales o negligencia de su parte.

139)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 118 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar sobretiempo a oficiales de máquinas, habiéndose verificado que el trabajo extraordinario ejecutado no tuvo por causa errores o negligencia de su parte respecto de errores o desperfectos ocurridos durante su turno.

140)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 121 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No restituir al contratado por cuenta del armador, habiéndose verificado que el contrato expiró en alta mar.

2.- No restituir al contratado por cuenta del armador, habiéndose verificado que la nave tocó puerto nacional y tarda más de 15 días de llegar al de restitución o de matrícula.

141)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 122 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No costear el pasaje hasta puerto de conscripción al trabajador que ha sido llamado a cumplir con el servicio militar.

142)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 123 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar a la gente de mar una indemnización equivalente a 2 meses de remuneración, habiéndose verificado la pérdida de la nave por naufragio, incendio u otros siniestros.

2.- No pagar indemnización a la gente de mar por pérdida de efectos personales, en caso de pérdida de la nave por naufragio, incendio u otros siniestros

143)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 124 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar con el seguro, las sumas adeudadas a la tripulación por : remuneraciones, desahucios, indemnizaciones, en caso que la nave perdida por naufragio u otra causa esté asegurada.

144)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 125 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar a los oficiales y tripulantes que después de un naufragio, hubieren trabajado para recoger los restos de la nave, o lo posible de la carga, una gratificación proporcionada por los esfuerzos y riesgos realizados.

145)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 126 Inc.2° N°1 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No cancelar los gastos, correspondientes a enfermedad del personal, en el caso de no existir desembarco en puerto chileno.

2.- No cancelar pasaje al puerto de restitución, en caso de enfermedad del personal, por parte del armador.

146)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 126 Inc. 2° N° 2 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No desembarcar a trabajador enfermo con enfermedad perjudicial para la salud de los que van a bordo, en primer puerto en que toque la nave, habiéndose verificado que no se negaron a recibirlo.

147)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 126 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No cancelar los gastos de traslado de los restos en caso de fallecimiento de algún miembro de la dotación hasta el punto de origen por parte del armador.

148)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 127 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No respetar continuidad de los servicios de aquellos oficiales o tripulantes que hubieren servido al dueño de la nave pesquera, y que pasaren a prestar servicios al arrendatario o armador de ésta..

149)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 128 Inc. 1° y Art. 477 del C. Del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar sueldos de los oficiales y tripulantes en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.

150)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 128 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar sueldos por mensualidades vencidas a oficial, habiéndose verificado que el contrato fue pactado por tiempo determinado.

151)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 128 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar sueldos en época estipulada.

152)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 128 Inc. 3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar anticipos hasta de un 50% de sueldos devengados por viaje redondo.

153)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 129 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar el empleador viáticos a la gente de mar, en circunstancias que estando la nave en puerto en el país o en el extranjero, no puede proporcionar alojamiento, alimentación o movilización.

154)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 136 Inc.1° y Art. 145 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

5 a 25 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tener el empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales, oficina establecida en la ciudad.

155)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 136 Inc.1° y Art. 145 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

5 a 25 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener el capital propio o la garantía reglamentada en el decreto N° 48 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en circunstancias que el empleador desarrolla actividades de agente de estiba y desestiba.

156)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 136 Inc.2° y Art.145 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

5 a 25 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tener la nacionalidad chilena el empleador, sus representantes o apoderados que contraten a uno o más trabajadores portuarios eventuales.

157)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 137 letra a) y 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No escriturar el contrato de trabajo del trabajador portuario eventual con la anticipación requerida por la autoridad marítima.

158)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 137 letra a) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Dar cuenta a la Inspección del Trabajo la contratación del trabajador portuario eventual sin la anticipación requerida por la autoridad marítima, habiéndose verificado que existía un convenio de provisión de puestos de trabajo y negativa de los trabajadores afectos a él a celebrar el contrato o a cumplir el turno correspondiente.

159)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 137 letra a) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No dar cuenta a la Inspección del Trabajo la contratación del trabajador portuario eventual, habiéndose verificado que existía un convenio de provisión de puestos de trabajo y negativa de los trabajadores afectos a él a celebrar el contrato o a cumplir el turno correspondiente.

2.- No dejar constancia de la hora de celebración del contrato de trabajo de los trabajadores portuarios eventuales.

160)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 137 letra b) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Convenir con el trabajador portuario eventual una jornada ordinaria de trabajo por turnos superior a 8 horas diarias.

2.- Exceder duración jornada ordinaria diaria de 8 horas, respecto del trabajador portuario eventual.

3.- Exceder duración jornada ordinaria diaria convenida, respecto del trabajador portuario eventual.

4.- Convenir con el trabajador portuario eventual una jornada ordinaria de trabajo por turnos inferior a 4 horas diarias.

5.- Exceder jornada ordinaria por terminación de las faenas de : carga - descarga, por sobre las 10 horas diarias respecto del trabajador portuario eventual.

6.- No pagar horas extraordinarias a trabajador portuario habiéndose verificado que fueron trabajadas en exceso sobre la jornada pactada.

7.- No pagar horas extraordinarias a trabajador portuario eventual con el recargo del 50% de la remuneración convenida.

8.- No liquidar y pagar horas extraordinarias conjuntamente con la remuneración ordinaria a trabajador portuario eventual.

161)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 137 letra c) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar al trabajador portuario las remuneraciones correspondiente a un medio turno, habiéndose verificado que el contrato de trabajo expiró al producirse caso fortuito o fuerza mayor.

162)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 137 letra d) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar al trabajador portuario las remuneraciones correspondientes a un medio turno, habiéndose verificado que el empleador suspendió las faenas al sobrevenir precipitaciones.

2.- No pagar recargo de 25% sobre la remuneración correspondiente a las horas trabajadas con precipitaciones habiéndose verificado que el empleador decidió proseguir con la ejecución de las faenas.

163)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 138 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar los gastos de transporte entre el muelle y la nave, habiéndose verificado que el trabajador portuario debió efectuar el trabajo encomendado en una nave que se encontraba a la gira.

164)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 139 Inc.1° y 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar dentro de las 24 horas siguientes al término del turno o jornada, las remuneraciones al trabajador portuario.

2.- No pagar remuneración con la periodicidad estipulada en el contrato celebrado en cumplimiento de un convenio de provisión de puestos de trabajo al trabajador portuario.

165)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 141 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar remuneraciones que le hubieren correspondido a trabajador portuario por el cumplimiento íntegro del contrato, habiéndose verificado que el empleador le puso término en forma anticipada y sin expresión de causa.

166)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 142 Inc.1° letra a) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el convenio de provisión de puestos de trabajo, la garantía de un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo suficientes para asegurar al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo de un mes en cada trimestre calendario para cada uno de los trabajadores que forman parte del convenio.

167)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 142 Inc.1° letra e) N° 1,2,3,4 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el convenio de provisión de puestos de trabajo, las estipulaciones mínimas referidas a : individualización precisa de o los empleadores y de el o los trabajadores que formen parte de él ; las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago; el mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose además constancia de ésta ; el modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.

168)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 142 letra g) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro de las 24 horas siguientes a su celebración, una copia de los convenios de provisión de puestos de trabajo que se suscriban y de sus anexos si los hubiere, con indicación de las partes que lo hayan suscrito.

169)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 144 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener el empleador en su oficina u otro lugar habilitado expresamente al efecto y ubicado fuera del recinto portuario, la información de los turnos y de los trabajadores que los integren.

170)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 149 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Exceder jornada diaria de 12 horas respecto de la trabajadora de casa particular que no vive en la casa del empleador.

2.- No otorgar a trabajadora de casa particular que no vive en casa del empleador descanso mínimo de una hora imputable a jornada máxima de 12.

171)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 149 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar al trabajador de casa particular un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, habiéndose verificado que vive en casa de su empleador.

2.- No otorgar al trabajador de casa particular entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente un descanso ininterrumpido mínimo de 9 horas habiéndose verificado que vive en casa de su empleador.

172)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 150 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar descanso semanal de un día completo a trabajador de casa particular, habiéndose verificado que vive en casa de su empleador.

173)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 151 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar alimento a trabajador de casa particular, habiéndose verificado que vive en casa de su empleador.

174)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 151 Inc. 2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar una remuneración mínima equivalente al 75% de un I.M.M. respecto del trabajador de casa particular.

2.- No pagar una remuneración proporcional mínima equivalente al 75% de un I.M.M. respecto del trabajador de casa particular, que laboran en jornada parcial.

175)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 152 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravisima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No conservar el cargo al trabajador de casa particular por un período de 8 días, habiéndose verificado que padece(cía) de enfermedad no contagiosa y posee(ía) una antigüedad menor a 6 meses de servicio – 15 días de entre un semestre y menos de un año – hasta 30 días si posee antigüedad mayor a doce meses.

176)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 153 Inc.1°,2°,3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, habiéndose verificado que la empresa ocupa normalmente 10 o más trabajadores permanentes.

2.- No remitir copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad a Dirección del Trabajo y/o Ministerio de Salud, dentro de los 5 días siguientes a la vigencia del mismo.

3.- No efectuar las modificaciones que exigió la Dirección del Trabajo referidas a cláusulas de reglamento interno, como asimismo las que son obligatorias del Art. 154.

177)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 154 Inc.1° N° 1 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener reglamento interno cláusulas esencial(les) referida(das) a las horas que empieza y termina el trabajo y las de cada turno.

178)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 154 Inc.1° N° 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 y 154 Bis y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener reglamento interno cláusula(s) esencial(es) referida(s) a :

- 1.- Descanso.
- 2.- Los diversos tipos de remuneraciones.
- 3.- El lugar, día y hora de pago.
- 4.- Las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores. (Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, garantizando la impersonalidad de la medida).
- 5.- La designación de cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
- 6.- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.
- 7.- La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de Previsión, de Servicio Militar obligatorio, de Cédula de Identidad, y en el caso de menores de haberse cumplido la obligación escolar.
- 8.- Las formas e instrucciones de prevención de higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento.
- 9.- Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta en 25% de la remuneración diaria.
- 10.- El procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones referidas al número anterior.
- 11.- No mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

179)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 156 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No fijar reglamento interno de orden, higiene y seguridad y sus modificaciones a lo menos en dos sitios visibles del lugar de las faenas.

2.- No entregar copia de reglamento interno de orden, higiene y seguridad a sindicato, delegado de personal o comité paritario, según corresponda.

3.- No entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la ley 16.744.

180)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 157 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Sancionar con multa estipulada en reglamento interno de orden, higiene y seguridad que excede de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador.

2.- No incrementar los fondos de bienestar de la empresa con las multas aplicadas en virtud de reglamento interno.

3.- No incrementar los fondos de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa con las multas aplicadas en virtud de reglamento interno.

4.- No pasar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo el producto de las multas aplicadas por la empresa en virtud de reglamento interno, habiéndose constatado la ausencia de servicio de bienestar en la empresa o servicio de bienestar social de las organizaciones sindicales.

181)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 158 Inc.1°,2°,4° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No conservar la propiedad del empleo al trabajador, habiéndose verificado que el

dependiente efectuó el servicio militar obligatorio, formó parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

2.- No pagar al trabajador integrante de la reserva nacional y llamado a servicio por un período inferior a 30 días las remuneraciones por el tiempo de servicio, habiéndose verificado que dicho pago no es de cargo fiscal.

3.- No conservar el empleo al trabajador u otorgar otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, habiéndose verificado que el trabajador estaba capacitado para ello.

182)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 159 N° 4 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Exceder de un año el contrato a plazo fijo, respecto de trabajador que no tiene la calidad de gerente ni posee título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por esta.

2.- Exceder de dos años el contrato a plazo fijo de gerentes o personas que tienen título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por esta.

183)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 161 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No dar aviso por escrito del desahucio al trabajador, al ponerle término a su contrato de trabajo invocando la causal contemplada en el inc.2° del Art. 161 del C. del T.

184)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 161 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Poner término al contrato de trabajo invocando como causal de despido :

- a) Necesidades de la empresa,
- b) Por desahucio escrito.

En todos estos casos habiéndose verificado que el dependiente se encontraba en una de estas situaciones: con licencia médica, accidente del trabajo o enfermedad profesional, a la fecha del despido.

185)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 161 Bis y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Poner término al contrato de trabajo por invalidez, total o parcial.

186)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No comunicar por escrito, personalmente o por carta certificada al trabajador el término de su contrato de trabajo.

187)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 Inc.1°,2°,3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No indicar en el aviso de término de contrato enviado al trabajador : la causal de término del contrato , los hechos en que se funda el despido y el estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.

2.- No entregar o enviar aviso de término de contrato dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, por la causal establecida en el N° 4 ó 5 del Art. 159.

3.- No entregar o enviar aviso de término de contrato dentro de los 6 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, por la causal señalada en el N° 6 del Art. 159.

4.- No enviar a la Inspección del Trabajo dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador copia del aviso de término del contrato de trabajo.

5.- No enviar a la Inspección del Trabajo dentro de los 6 días hábiles siguientes a la separación del trabajador copia del aviso de término del contrato de trabajo por la causal señalada en el N° 6 del Art. 159.

188)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 Inc.4° no sancionable por la Dirección del Trabajo.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

No sancionable.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar indemnización sustitutiva del aviso previo, habiéndose verificado que el empleador invocó para el término de contrato la causal establecida en el inc.1° del Art. 161, aviso que no fue dado con a lo menos 30 días de anticipación.

189)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 Inc.1° y 4° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No indicar, precisamente, en el aviso de término de contrato, el monto total a pagar habiéndose verificado que el empleador invocó la causal señalada en el inc.1° del Art. 161.

2.- No informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

190)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación al trabajador que le notifica del pago de las imposiciones morosas.

191)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No acreditar ante la Inspección del Trabajo, el pago de cotizaciones previsionales al momento del despido.

192)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 162 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima..

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar cotizaciones previsionales devengadas durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de la comunicación al trabajador que le notifica del pago de las imposiciones morosas.

193)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 163 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar indemnización por años de servicio convenida en contrato de trabajo (individual o colectivamente), de monto superior a la establecida en el Art. 163 Inc.2°.

194)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art.165 del C. del T con relación al Art. 19 del D.L. N° 3500 de 1980.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

0.2 U.F.(dentro del mes subsiguiente al mes en que se devengó)ó 0.5 U.F.(después plazo anterior).

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No declarar oportunamente las cotizaciones correspondientes al aporte de 4.11% respecto del trabajador de casa particular en la A.F.P.

2.- Efectuar en forma errónea o incompleta la declaración del aporte del 4.11% al consignar incorrectamente el nombre del trabajador, rut del trabajador, nombre del empleador, rut. del empleador, monto, respecto del trabajador de casa particular en la A.F.P.

195)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art.165 del C. del T con relación al Art. 19 del D.L. N° 3500 de 1980.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

0.5 U.F. por trabajador y por mes.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales correspondientes al porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible del trabajador que se hubiera fijado en el pacto suscrito con ocasión de sustituir indemnización por años de servicio por indemnización a todo evento a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral.

196)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 174 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Poner término al contrato de trabajo de trabajador con fuero, habiéndose constatado que no contaba con autorización previa del juez competente.

197)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 181 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar remuneraciones por el tiempo ocupado en acciones de capacitación por los trabajadores.

198)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 182 del C. del T. en relación con Art. 75 de la Ley 19.518, no sancionable por la Dirección del Trabajo.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

3 a 50 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Adoptar medidas que limiten, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos establecidos en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

199)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y 477 del C. del T. en relación con el Art. 14 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores al no confeccionar reglamento interno de higiene y seguridad.

200)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y 477 del C. del T. en relación al art. 67 de la Ley 16.744

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores al no tener al día el reglamento interno de higiene y seguridad.

201)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 14 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No entregar a los trabajadores ejemplar escrito del reglamento interno de higiene y seguridad.

202)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 15 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No poner en conocimiento de los trabajadores el reglamento interno de higiene y seguridad con 15 días de anticipación a su vigencia.

203)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 18 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No especificar en el reglamento interno de higiene y seguridad las materias cuyas disposiciones son obligatoria para el personal.

204)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 21 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales.

205)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 1 del D.S. 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No constituir comité paritario de higiene y seguridad.

206)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 14 del D.S. 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores al no otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el comité paritario de higiene y seguridad.

207)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 16 del D.S. 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No realizar el comité paritario de higiene y seguridad al menos una reunión al mes.

208)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 66 de la Ley 16.744

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No dar cumplimiento a los acuerdos del comité paritario de higiene y seguridad.

209)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 8 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No contar con departamento de prevención de riesgos profesionales , o
- 2.- No contar con un experto en prevención de riesgos que dirija dicho departamento .

(Habiéndose verificado en ambos casos que la empresa ocupa más de cien trabajadores).

210)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 11 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No cumplir el experto en prevención de riesgos con la jornada de trabajo mínima legal.
- 2.- No registrar el experto en prevención de riesgos la jornada de trabajo.

211)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 8 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar el departamento de prevención de riesgos con un programa de trabajo.

212)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 12 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No llevar estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

213)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 12 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No computar tasa mensual de frecuencia y/o semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

214)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 13 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No llevar información básica para cómputo de tasas de frecuencia y gravedad de

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, habiéndose verificado que la empresa no está obligada a establecer un departamento de prevención de riesgos.

215)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 5 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No contar con pavimentos y revestimientos de los pisos, en general sólidos y no resbaladisos.

2.- No contar con piso resistente a productos tóxicos o corrosivos, impermeables y no porosos, que faciliten una limpieza oportuna y completa

216)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 6 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener paredes interiores, cielos rasos, puertas, ventanas y demás elementos estructurales en buen estado de limpieza y conservación, pintados según el caso de acuerdo a la naturaleza de las funciones que ejecuten.

217)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 7 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con pisos y pasillos de tránsito libres de todo obstáculo que permitan un fácil y seguro desplazamiento del trabajador.

218)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 8 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con suficiente espacio para el movimiento del personal o materiales entre máquinas o equipos.

219)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 9 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No tomar precauciones que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo, habiéndose verificado que realizan tareas en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto.

220)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 10 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener orden y limpieza en lugares de trabajo.

221)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 11 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar los lugares de trabajo, individual o colectivamente, con agua potable destinada al consumo humano, necesidades básicas de higiene y aseo personal.

222)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 12 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar el lugar de trabajo con certificación de calidad del agua potable al día.

223)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 13 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener el lugar de trabajo dotación mínima de cien litros de agua por persona / día.

224)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 21 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con servicios higiénicos separados e independientes para hombres y mujeres, con buenas condiciones de funcionamiento y limpieza.

225)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 22 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con servicios higiénicos en número suficiente.

226)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 26 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No contar con recinto destinado a vestuario, habiéndose verificado que por el tipo de actividad requiere cambio de ropa.

2.- No contar con recinto destinado a vestuario independiente y separado, habiéndose verificado que trabajan hombres y mujeres y que por el tipo de actividad requiere cambio de ropa.

3.- No contar con casilleros guardarropas ventilados, en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

4.- No contar con dos casilleros guardarropas separados e independientes por cada trabajador, habiéndose verificado que el trabajador está expuesto a sustancias tóxicas o infecciosas.

227)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 27 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar el sitio de trabajo con comedor completamente separado de las áreas de trabajo, alejado de cualquier fuente de contaminación ambiental, reservado para comer, provisto de mesas y sillas con cubiertas de material lavable, provisto de cocinilla y

lavaplatos, habiéndose verificado que por la naturaleza o modalidad de la labor que se realiza, los trabajadores se ven precisados a consumir alimentos en el lugar de trabajo.

228)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 32 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener en condiciones seguras de buen funcionamiento los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo, las maquinarias, instalaciones, herramientas y equipos para evitar daños a las personas.

229)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 34 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No proteger todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

230)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 35 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener protegidas las instalaciones eléctricas, de gas de los lugares de trabajo.

231)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 40 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contar con extintores de incendios adecuados al tipo de materiales combustibles existentes en el local de trabajo.

232)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 42 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No ubicar los extintores de incendios en sitios de fácil acceso, de clara identificación, libres de obstáculos y/o señalizados.

2.- No contar con extintores en condiciones máximas de funcionamiento.

233)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 46 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No realizar mantención preventiva anual a extintores de incendios.

234)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 47 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener vías de escape libre de obstrucciones.

235)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 48 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal adecuados al riesgo del trabajo que realizan.

236)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 184 Inc.1° y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 49 del D.S. 745 de 1993 del Ministerio de Salud.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Proporcionar elementos de protección personal sin la debida certificación de calidad.

237)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 187 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Exigir o admitir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad, habiéndose verificado que dicha calificación fue realizada por organismo competente.

238)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 193 Inc.1°,2°,3°,4° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 2 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores, habiéndose verificado que los servicios se prestan en almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes o industriales.

2.- No constar en reglamento interno la forma y condiciones en que se ejercerá el derecho a disponer de asiento o silla.

239)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 194 Inc.4° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Condicionar la contratación de trabajadora, permanencia, renovación de contrato, promoción, movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.

240)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 195 Inc.4° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Mantener trabajando a mujer con licencia maternal.

241)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 195 Inc.2° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar permiso de postnatal al padre, habiéndose verificado que la madre murió en el parto o durante el período de permiso posterior a éste.

242)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 195 Inc.5° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No conservar el empleo o puesto a trabajadora durante el período prenatal y postnatal.

243)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 196 Inc.1°,2°,3° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar descanso prenatal suplementario a trabajadora que durante el embarazo sufrió enfermedad como consecuencia de este, y cuya duración ha sido fijada por los servicios que tienen a su cargo las prestaciones médicas preventivas y curativas.

2.- No otorgar descanso prenatal suplementario a trabajadora que tuvo parto después de las seis semanas siguientes a la fecha en que hubiese comenzado el descanso de maternidad.

3.- No prolongar, por el tiempo que fije el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa, el descanso puerperal a trabajadora que como consecuencia del alumbramiento sufrió enfermedad comprobada con certificado médico que le impidió regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal.

244)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 199 y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar permiso a trabajadora, habiéndose verificado que su hijo menor de un año; (o menor respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección de edad inferior a un año)requiere atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, lo que fue debidamente acreditado mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tienen a su cargo la atención médica del menor.

2.- No otorgar permiso a trabajador, habiéndose verificado que su hijo de edad inferior a un año requiere atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, y que la madre falleció, lo que fue debidamente acreditado mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tienen a su cargo la atención médica del menor.

3.- No otorgar permiso a trabajador, habiéndose verificado que su hijo de edad inferior a un año requiere atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, y que obtuvo su tuición por sentencia judicial, lo que fue debidamente acreditado mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tienen a su cargo la atención médica del menor.

245)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 199 Bis Inc.1° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar permiso a trabajador(a) para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, habiéndose verificado que su hijo menor de 18 años ha tenido accidente grave, enfermedad terminal en su fase final, enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, debidamente acreditada mediante certificado otorgado por médico que tenga a su cargo la atención del menor.

246)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 199 Bis Inc.2° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar permiso a trabajador (a) para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, habiéndose verificado que el menor de 18 años respecto de quien tiene la tuición por sentencia judicial ha tenido accidente grave, enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, debidamente acreditada mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

247)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 199 Bis Inc.4° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Descontar más de un día por mes de las remuneraciones a trabajador (a) que se ausentó de su trabajo parte o total del número de horas máximo equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, habiéndose verificado que su hijo menor de 18 años, respecto de quien tiene la tuición por sentencia judicial, ha tenido accidente grave, enfermedad terminal en su fase final, enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, debidamente acreditada mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

248)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 200 y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar permiso hasta por doce semanas a trabajador que tiene a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

249)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 201 con relación al Art. 174 y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose verificado que se encuentra amparada por fuero laboral por maternidad según consta en el respectivo certificado médico o de matrona.

250)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 202 y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No trasladar a trabajadora a otra función que no sea perjudicial para su estado de embarazo, habiéndose verificado que su función la obliga a levantar, arrastrar o empujar

grandes pesos; o se le exige un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo, se ejecuta en horario nocturno, se realiza en horas extraordinarias de trabajo. Habiendo sido declarada por la autoridad competente inconveniente para el estado de gravidez

251)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 203 Inc.1° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No otorgar beneficio de sala cuna habiéndose verificado que en el establecimiento laboran 20 o más trabajadoras, se trata de un centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, establecimientos todos que ocupan 20 o más trabajadoras.

252)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 203 Inc.2° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No mantener las condiciones de higiene y seguridad en sala cuna, de acuerdo al reglamento D.S. N° 289 de 1989 del Ministerio de Salud.

253)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 203 Inc.3° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Habilitar, construir o mantener con otros establecimientos ubicados en la misma área geográfica servicio común de sala cuna sin contar con informe previo favorable de la J.U.N.J.I.

254)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 203 Inc.5° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de 2 años, habiéndose verificado que el empleador designó la sala cuna.

255)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 203 Inc.6° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Designar el empleador una sala cuna que no cuenta con la autorización pertinente de la J.U.N.J.I.

256)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 203 Inc.8° y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar el valor de los pasajes utilizados por la trabajadora para la ida y regreso del menor a la sala cuna, como asimismo para dar alimento a su hijo.

257)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 205 y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No tener en la sala cuna una persona competente a cargo de la atención y cuidados de los niños atendido el hecho que la persona ocupada para estos efectos no acredita conocimientos idóneos para el cargo.

2.- Deducir suma que rebaja monto de remuneraciones por concepto de costo de mantenimiento de sala cuna.

258)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 206 y Art. 208 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No otorgar a la trabajadora permiso para concurrir a la sala cuna a dar alimento a su hijo.

2.- No pagar remuneraciones a la trabajadora por el período de permiso para concurrir a la sala cuna a dar alimento a su hijo.

3.- No pagar remuneraciones a la trabajadora por el período de ida y regreso ocupado para llevar a su hijo a la sala cuna.

259)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 208 Inc.3° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

14 a 70 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar los subsidios correspondientes a la protección a la maternidad, (prenatal, postnatal, licencia médica por hijo menor de 1 año) habiéndose verificado que las instituciones que deben pagar dichas prestaciones no lo hicieron por culpa del empleador.

260)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 215 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Condicionar el empleo a la afiliación o desafiliación a una organización sindical.

2.- Impedir o dificultar a los trabajadores su afiliación a una organización sindical.

261)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 215 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Despedir o perjudicar a los trabajadores por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

262)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 219 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No negociar colectivamente por establecimiento, habiéndose verificado que se trata de empresa con aportes, participación o representación mayoritaria del Estado, entendiéndose que dichos establecimientos tienen el carácter de empresa para estos fines.

263)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 224 y 243 con relación al Art. 174 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones a miembro(s) de directiva sindical, habiéndose verificado que no existe autorización judicial para ello y que se encuentran amparado(s) por fuero por constitución de sindicato.

264)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 228 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Impedir la constitución de un sindicato de aquellos que no se refiere el Art. 227.

265)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 229 y Art. 243 en relación al Art.174 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador que se encuentra amparado con fuero laboral, habiéndose verificado que no se cuenta con autorización judicial previa y que tiene la calidad de delegado sindical de sindicato(interempresa, de trabajadores eventuales o de trabajadores transitorios).

266)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 238 y Art. 243 en relación al Art.174 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones a candidato a miembro del directorio sindical, al no contar para ello con autorización previa del juez competente, habiéndose verificado que se encuentra amparado con fuero sindical.

267)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 243 Inc.1° en relación al Art.174 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones a director sindical amparado con fuero laboral.

268)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 243 Inc.2° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Ejercer las facultades establecidas en el Art. 12 del C. del T. respecto del trabajador que tiene la calidad de director sindical, delegado de personal, delegado sindical. Habiéndose verificado que no ha existido caso fortuito o fuerza mayor.

269)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 243 Inc.5° en relación al Art.174 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones al trabajador al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose verificado que el trabajador es miembro aforado del comité paritario y su contrato no es a plazo fijo o por obra o servicio determinado.

270)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 247 y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No prestar las facilidades necesarias para practicar la votación de elección del directorio, la votación de censura del directorio; del sindicato.
- 2.- No prestar las facilidades necesarias para practicar la votación de afiliación del sindicato a la federación, confederación, o central sindical.
- 3.- No prestar las facilidades necesarias para practicar la votación de desafiliación por parte del sindicato de la federación, confederación o central sindical.
- 4.- No prestar las facilidades necesarias para practicar la votación de elección complementaria del directorio del sindicato, de reformas de estatutos, de acuerdo para participar en constitución de federación, de acuerdo para participar en constitución de confederación, de acuerdo para participar en constitución de central sindical.

En los cuatro numerales, habiéndose verificado que el acto no implicaba la paralización de la empresa.

271)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 249 Inc.1° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No conceder al director sindical, o delegado sindical permiso para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones sindicales habiéndose verificado que a la fecha de la comunicación ostentaban la calidad de tal.

272)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 249 Inc.2° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No conceder al director sindical, delegado sindical, permiso para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones sindicales, habiéndose verificado que a la fecha de la comunicación ostentaban la calidad de tal y que fue comunicado por escrito al empleador la acumulación de horas de permiso sindical.

273)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 250 Inc.1° letra a) y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No excusar a director sindical o delegado sindical de su obligación de prestar servicios por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, habiéndose verificado acuerdo de la asamblea al efecto.

2.- No conservar empleo a director sindical o delegado sindical, producto de excusarse de su obligación de prestar servicios por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, habiéndose verificado acuerdo de la asamblea al efecto.

3.- No excusar a director de sindicato interempresa de su obligación de prestar servicios por un lapso no superior a un mes, con motivo de la negociación colectiva que cada sindicato efectúe.

274)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 250 Inc.1° letra b) y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No facilitar el hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario a director sindical o delegado sindical, a fin de realizar actividades, en conformidad a los estatutos del sindicato, que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento de su calidad de tales.

275)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 255 Inc.5° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No certificar el que como ministro de fe, quién o quienes determinen los estatutos (resultado, día y hora de realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente, la asistencia registrada) de votación realizada a bordo de nave.

276)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 261 Inc.3° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No descontar de la respectiva cuota ordinaria sindical, la cantidad acordada por la asamblea como aporte a organizaciones sindicales de superior grado.

2.- No depositar en la cuenta corriente o cuenta de ahorro, de las organizaciones de superior grado, la cantidad acordada por la asamblea sindical como aporte a organizaciones sindicales de superior grado.

277)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 262 Inc.1° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No deducir de las remuneraciones la cuota sindical del socio del sindicato de trabajadores constituido en la empresa, habiéndose verificado que:

- a) el presidente o tesorero de la organización sindical había requerido el descuento.
- b) el trabajador socio había autorizado por escrito el descuento al empleador.

278)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 262 Inc.2° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No entregar al sindicato de trabajadores, ni depositar en cuenta corriente del sindicato, dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales, las cuotas sindicales deducidas de las remuneraciones de los trabajadores, habiéndose verificado que:

- a) el presidente o tesorero hizo el requerimiento de descuento respectivo.
- b) el trabajador autorizó por escrito el descuento respectivo.

279)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 262 Inc.3° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Menos grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No pagar la cuota sindical correspondiente reajustada en la variación experimentada por el I.P.C.

2.- No pagar las cuotas correspondientes con el interés del 3% mensual sobre la suma adeudada, reajustada.

Habiéndose verificado en ambos casos, que fueron entregadas o depositadas en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato.

280)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 274 Inc.1° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente a director sindical de Federación o Confederación, habiéndose verificado que se encuentra amparado por fuero laboral.

281)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 274 Inc.2° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No excusar a director sindical de Federación o Confederación de su obligación de prestar servicio, por todo o parte del período de su mandato y hasta un mes después de expirado éste.

282)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 274 Inc.3° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No conceder permiso de 10 horas semanales a director sindical de una Federación o Confederación para efectuar su labor sindical, habiéndose verificado que no ha hecho uso de la facultad de excusarse de prestar servicios a su empleador.

283)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 274 Inc.4° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar a director de Federación o Confederación, horas de permiso sindical, habiéndose verificado que existe pacto para tal efecto.

284)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 283 Inc.1° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente a director sindical de Central Sindical, Asociación de funcionarios de la administración civil del Estado- municipalidades. Habiéndose verificado que se encuentra amparado por fuero laboral, toda vez que ha sido reelecto en períodos sucesivos en el directorio.

285)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 283 Inc.2° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No excusar a director sindical de Central Sindical de su obligación de prestar servicio, por todo el período que dure sumando y hasta un mes después de expirado éste.

286)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 283 Inc.3° y Art. 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No conceder permiso de 24 horas semanales a director sindical de una Central Sindical para efectuar su labor sindical, habiéndose verificado que no ha hecho uso de la facultad de excusarse de prestar servicios a su empleador.

287)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 302 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Impedir elección de delegado de personal, habiéndose verificado que el número y porcentaje de representatividad de los trabajadores no afiliados a una organización sindical, les permite hacerlo.

288)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 302 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Impedir u obstaculizar la función del delegado de personal de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo ha elegido y el empleador, como asimismo con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento.

289)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 302 Inc.3 y Art. 243 en relación a los Arts.174 y 292 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

10 a 150 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones al delegado de personal, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose verificado que se encuentra amparado con fuero laboral al haber sido elegido delegado de personal de la empresa o establecimiento.

290)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 309 en relación al Art. 174 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador involucrado en un proceso de negociación colectiva, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose verificado que se encuentra amparado con fuero laboral por encontrarse involucrado en la negociación colectiva reglada.

291)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 310 Inc.2° en relación al Art. 174 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Separar de sus funciones al trabajador integrante de comisión negociadora, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente habiéndose verificado que el trabajador se encuentra amparado con fuero laboral por ser integrante de la comisión negociadora en el proceso de negociación colectiva.

2.- Separar de sus funciones a trabajador amparado con fuero laboral por ser integrante de comisión negociadora en el proceso de negociación colectiva, respecto del cual no ha expirado el plazo de duración por contrato de plazo fijo.

292)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 325 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el proyecto de contrato colectivo las cláusulas mínimas relativas a las partes involucradas, nómina de socios del sindicato o miembros comprendidos en la negociación, adherentes, las cláusulas que se proponen, el plazo de vigencia del contrato, la individualización de los integrantes de la comisión negociadora, firma o impresión digital de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar y firma de la comisión negociadora.

293)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 329 Inc.1° y Art. 332 Inc.1° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No dar respuesta por escrito a la comisión negociadora , en forma de un proyecto de contrato colectivo que contenga todas las cláusulas de su proposición, al proyecto de contrato colectivo.

294)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 329 Inc.2° y Art. 332 Inc.1° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

295)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 338 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el proyecto de contrato colectivo, presentado por 2 ó más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o confederación, las cláusulas mínimas relativas a las partes a las que haya de involucrar la negociación, individualizando la o las empresas con sus respectivos domicilios, los trabajadores involucrados en cada una de ellas, nómina de los socios del sindicato respectivo y de los adherentes, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del art. 334, la rúbrica de los adherentes si correspondiere, las cláusulas que se proponen, el plazo de vigencia del contrato, los integrantes de la comisión negociadora.

296)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 340 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No comunicar a la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas, la constitución de la comisión negociadora de empleadores, a más tardar dentro de los 2 días siguientes al acuerdo a que se refiere el art. 334.

297)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 342 Inc.1° y final del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

Aceptación del proyecto.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 15 días siguientes al de su presentación, habiéndose verificado que la comisión negociadora de los empleadores está integrada por representantes de hasta 10 empresas.

2.- ó de 20 días si está integrada por representantes de más de 10 empresas.

298)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 345 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No contener el contrato colectivo las cláusulas mínimas relativas a la determinación precisa de las partes a quienes afecte, las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo y el período de vigencia del contrato.

299)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 346 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No entregar aporte del 75% de la cuota mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, deducidas de las remuneraciones de los trabajadores a quienes les hizo extensivo el beneficio contemplado en el contrato colectivo obtenidos por más de un sindicato, a aquel indicado por el trabajador o al más representativo.

300)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 346 Inc.2° en relación al Art. 262 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No descontar de las remuneraciones del trabajador el 75% de la cuota mensual ordinaria del sindicato de trabajadores, habiéndose verificado que el empleador extendió beneficios contemplados en el contrato colectivo para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares.

2.- No entregar al sindicato de trabajadores, depositar en la cuenta corriente del sindicato, dentro del plazo legal, el 75% de la cuota mensual ordinaria deducidas de las remuneraciones del trabajador, a quién se le hizo extensivo el beneficio contemplado en el contrato colectivo.

301)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 349 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No cumplir estipulaciones de instrumento colectivo.

302)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 356 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No enviar copia a Inspección del Trabajo, de compromiso de arbitraje voluntario.

2.- o no hacerlo dentro del plazo de 5 días contados desde su suscripción.

303)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 369 Inc.2° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No suscribir el empleador durante el proceso de negociación colectiva un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

304)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 372 Inc.3° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No informar el empleador a todos los trabajadores interesados respecto de su última oferta.
- 2.- No acompañar, el empleador, copia a la Inspección del Trabajo, respecto de su última oferta en proceso de negociación colectiva.
- 3.- No acompañar, el empleador, copia a la Inspección del Trabajo con una anticipación de a lo menos 2 días al plazo de 5 días indicado en la letra b) del artículo 370, respecto de su última oferta.
- 4.- No entregar, el empleador, un ejemplar de última oferta a cada trabajador ni exhibir dicha proposición en lugares visibles de la empresa.
- 5.- Declarar el lock – out parcial habiéndose verificado que, en el establecimiento respectivo, no existen trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

305)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 375 Inc.6° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Extender el lock-out más allá del trigésimo día a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o más allá del día del término de la huelga.

306)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 376 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Declarar el lock-out total o parcial en la empresa o establecimiento:

1.- habiéndose verificado que la huelga afecta a menos del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento.

2.- habiéndose verificado que la huelga no significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera que fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

307)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 381 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Permitir el reintegro individual al trabajador involucrado en el proceso de negociación colectiva, habiéndose verificado que no se daban las circunstancias y condiciones que la ley establece para el reintegro.

308)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 381 Inc.8° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Contratar antes de los 15 días de hecha efectiva la huelga a reemplazantes para el desempeño de funciones de trabajadores involucrados en la huelga, habiéndose verificado que el empleador no se encontraba facultado para ello.

309)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 381 Inc. final y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Retirar las ofertas efectuadas por el empleador, una vez ejercidos los derechos que se describen en el Art. 381.

310)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 382 y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Ofrecer individualmente al trabajador que se encuentra involucrado en un proceso de negociación colectiva condiciones para su reintegro, habiéndose verificado que el empleador se encontraba imposibilitado para hacerlo.

311)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 383 Inc.1° y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Oponerse al reintegro del trabajador que se encuentra involucrado en un proceso de negociación colectiva, habiéndose verificado que tal prerrogativa no la ejerció respecto de otros trabajadores de la misma negociación.

312)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 386 Inc.1°, letra b) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No comunicar la comisión negociadora de la gente de mar los resultados de las votaciones efectuadas conforme al título VI del Libro IV del C. del T., sobre huelga, a la Inspección del Trabajo respectiva.

2.- ó no hacerlo dentro de los 4 días siguientes a la fecha de votación.

313)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 386 Inc.1°, letra d) y Art. 477 del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- Contratar antes de los 15 días de hecha efectiva la huelga a la gente de mar involucrada en la negociación, encontrándose la nave en el extranjero, habiéndose verificado que el empleador no se encontraba facultado para ello.

2.- No restituir al personal embarcado al puerto señalado en el contrato de embarco, habiéndose verificado que la huelga se inició en puerto extranjero y no se efectuó contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia debidamente certificada por el respectivo cónsul de Chile.

314)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 478 Inc.1° del C. del T.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

5 a 100 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Simular dolosamente por parte del empleador, contratación de trabajadores a través de terceros.

315)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 23 y 25 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

3 Sueldos vitales mensuales, a , 10 Sueldos vitales anuales.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

Impedir o dificultar el tomar declaración jurada, habiéndose verificado que el empleador incurrió en la situación que se indica.

316)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 24 y 25 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

3 Sueldos vitales mensuales, a , 10 Sueldos vitales anuales.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- Impedir, sin motivo justificado, la fiscalización a la empresa, al no permitir la visita a los lugares de trabajo a cualquiera horas del día o de la noche o no permitir el acceso del fiscalizador a todas las dependencias o sitios de faenas de la empresa.
- 2.- Dificultar la fiscalización a la empresa al no dar todas las facilidades para cumplir las funciones, o no facilitar las conversaciones privadas que se deseen mantener con los trabajadores, o no tratar personalmente con los Inspectores los problemas a solucionar durante el cometido, o no facilitar los libros de contabilidad.
- 3.- Dificultar la fiscalización a la empresa al no facilitar los libros contables requeridos por el fiscalizador, habiéndose verificado que estos se encuentran en el establecimiento o faena en que se desarrollan las labores o funciones.

317)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 55 Inc.1° y Art. 7 y Art. 477 del C. del T. en relación al Art. 28 Inc.2° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar remuneración o promedio diario de los últimos 6 meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, habiéndose verificado que fue ordenada suspensión de las labores por peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores o ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

318)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 29 y 30 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 5 Sueldos vitales mensuales.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No comparecer, el empleador, representante del empleador, directores sindicales, trabajadores, sin causa justificada, a la Inspección del Trabajo, habiéndose verificado que el empleador fue citado bajo apercibimiento legal.

319)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 31 y 32 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

3 Sueldos vitales mensuales, a , 10 Sueldos vitales anuales.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Grave.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No exhibir toda la documentación laboral, previsional, contable, computacional y audiovisual necesaria para efectuar las labores de fiscalización.
- 2.- No mantener en el establecimiento o faena, toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, habiéndose verificado que éstas se mantienen en el lugar , conforme lo declara el empleador.

320)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 55 Inc.1° y Art. 7 y 477 del C. del T. , en relación al Art. 34 y 38 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

1 a 20 U.T.M.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No pagar remuneración o promedio ganado en los últimos 6 meses o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior, si la remuneración es a comisión sobre las ventas, o si es por trabajo a trato, por el tiempo de clausura del establecimiento o faena.

321)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Legislación previsional (art.22 letra a) de la Ley 17.322.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

0.5 U.F. por trabajador.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

No declarar cotizaciones previsionales en I.N.P.

322)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 19 del D.L.N° 3500.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

0.5 U.F. por trabajador, en caso de trabajadora de casa particular, y 0.2 U.F. el caso que las cotizaciones se paguen al mes subsiguiente a aquel en que se retuvieron de las remuneraciones de estos trabajadores y 0.5 U.F. si se pagan después.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

- 1.- No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en A.F.P.

2.- Efectuar en forma incompleta o errónea la declaración de las cotizaciones previsionales en A.F.P., al no contener o contenerlos erróneamente, a lo menos el nombre, rol único tributario, domicilio de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, indicación del representante legal de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, nombre y rol único tributario de los trabajadores o subsidiados, monto de las respectivas remuneraciones imponibles.

323)

NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA.

Art. 30 de la Ley 18.933.

RANGO LEGAL DE LA SANCION.

0.5 U.F. por trabajador, en caso de trabajadora de casa particular, y 0.2 U.F. el caso que las cotizaciones se paguen al mes subsiguiente a aquel en que se retuvieron de las remuneraciones de estos trabajadores y 0.5 U.F. si se pagan después.

GRAVEDAD DE LA INFRACCION.

Gravísima.

ENUNCIADO DE LA INFRACCION.

1.- No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en ISAPRE.

2.- Efectuar en forma incompleta o errónea la declaración de las cotizaciones previsionales en ISAPRE., al no contener o contenerlos erróneamente, a lo menos el nombre, rol único tributario, domicilio de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, indicación del representante legal de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, nombre y rol único tributario de los trabajadores o subsidiados, monto de las respectivas remuneraciones imponibles.