

Grupo



BT

BOLETÍN DEL TRABAJO

***TIPIFICADOR DE HECHOS
INFRACCIONALES Y PAUTA PARA
APLICAR MULTAS ADMINISTRATIVAS***

01 DE DICIEMBRE DEL 2024

FUENTE: DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULOS	MATERIA	CÓDIGOS
CAPÍTULO 1	ACTOS DISCRIMINATORIOS	1001-a/1001-b
CAPÍTULO 2	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	1004-a/1010-e
CAPÍTULO 3	TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES	1011-a/1013-m
CAPÍTULO 4	LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES	1017-a/1017-a
CAPÍTULO 5	LA JORNADA DE TRABAJO	1018-a/1028-q
CAPÍTULO 6	LA JORNADA DE TRABAJO (JORNADA PARCIAL)	1029-a/1029-o
CAPÍTULO 7	JORNADA BISEMANAL	1030-a/1030-b
CAPÍTULO 8	HORAS EXTRAORDINARIAS	1031-a/1034-i
CAPÍTULO 9	DESCANSOS	1035-a/1039-o
CAPÍTULO 10	REMUNERACIONES	1040-a/1053-l
CAPÍTULO 11	FERIADOS Y PERMISOS	1054-a/1062-e
CAPÍTULO 12	CONTRATO DE APRENDIZAJE	1063-a/1067-a
CAPÍTULO 13	CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS	1068-a/1071-b
CAPÍTULO 14	TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA	1072-a/1074-e
CAPÍTULO 15	CONTRATO DE TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR	1075-a/1094-c
CAPÍTULO 16	TRABAJADORES PORTUARIOS	1095-a/1103-a
CAPÍTULO 17	TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR	1106-a/1109-f
CAPÍTULO 18	DEL REGLAMENTO INTERNO	1110-a/1115-o
CAPÍTULO 19	DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO	1116-a/1116-b
CAPÍTULO 20	DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	1117-a/1124-a
CAPÍTULO 21	LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL	1125-a/1125-a
CAPÍTULO 22	PROTECCIÓN DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	1126-a /1179-z
CAPÍTULO 23	PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	1180-a/1191-b
CAPÍTULO 24	DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	1192-a/1194-n
CAPÍTULO 25	SOBRE EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA	1195-a /1198-b
CAPÍTULO 26	ORGANIZACIONES SINDICALES	1202-a/1202-c
CAPÍTULO 27	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	1215-a/1230-d
CAPÍTULO 29	D.F.L. N° 2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	1233-a/1237-b
CAPÍTULO 30	DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN LEY N° 19.518	1238-a/1238-b
CAPÍTULO 31	COTIZACIONES PREVISIONALES EN LAS AFP, ISAPRES Y AFC (POR EL SEGURO DE CESANTÍA) Y ASIGNACIÓN FAMILIAR	1239-a/1246-b
CAPÍTULO 32	ESTATUTO DOCENTE D.F.L. N° 1, DE 1997 Y ESTATUTO DE ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN LEY N° 21.109, DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN	1247-a/1270-s
CAPÍTULO 33	LEY 19.378 ESTATUTO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL. CORPORACIONES MUNICIPALES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD	1271-a/1278-f
CAPÍTULO 34	INFRACCIONES A LAS NORMAS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	1280-a/1290-c
CAPÍTULO 35	INFRACCIONES A LA NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS USUARIAS	1291-a/1297-a

CAPÍTULO 36	INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD APLICABLES A EMPRESAS USUARIAS	1297-c/1301-a
CAPÍTULO 37	INFRACCIONES A NORMAS DE ORDEN LABORAL APLICABLES A EMPRESA PRINCIPAL	1302-a/1304-a
CAPÍTULO 38	INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	1305-a/1311-c
CAPÍTULO 39	TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS	1312-a/1319-a
CAPÍTULO 40	CONTRATOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS	1320-a/1328-s
CAPÍTULO 41	CONTRATOS DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTE DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA	1329-a/1359-a
CAPÍTULO 42	CONTRATOS DE TELEOPERADORES (CALL CENTER)	1400-a/1402-l
CAPÍTULO 43	LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO	1500-a/1501-i
CAPÍTULO 44	DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	1600-a/1602-c
CAPÍTULO 45	FORMULARIO UNICO DE FISCALIZACION - RIESGO DE CONTAGIO DE COVID-19	1700-b/1701-f
CAPÍTULO 46	CRianza PROTEGIDA (Ley N° 21.247)	1800-a/1800-e
CAPÍTULO 47	PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL	1900-a/1900-g
CAPÍTULO 48	LEY DEL SUBSIDIO PARA ALCANZAR UN INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO	1930-a/1935-d
CAPÍTULO 49	LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	1950-a/1950-a
CAPÍTULO 50	REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL	2000-a/2000-m
CAPÍTULO 51	CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS.	2100-a/2107-f
CAPÍTULO 52:	ESTABLECE UN DERECHO A DESCANSO REPARATORIO PARA TRABAJADORES DE LA SALUD DEL SECTOR PRIVADO, COMO RECONOCIMIENTO A SU LABOR DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19	2200-a/2200-b
CAPÍTULO 53:	DERECHO A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO. VÍCTIMAS DE FEMICIDIO FRUSTRADO. LEY 21.565	2300-a/2300-b
CAPITULO 54:	ESTABLECE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN, LA ATENCIÓN INTEGRAL, Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA EN EL ÁMBITO SOCIAL, DE SALUD Y EDUCACIÓN	2400-a/2400-b
CAPITULO 55:	REDUCCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA LABORAL LEY 21.561	2500-a/2501-n

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
CAPÍTULO 1: ACTOS DISCRIMINATORIOS																													
1001-a	Artículo 2 inciso 4º y 6°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Discriminar en las ofertas de trabajo.	Discriminar en las ofertas de trabajo (directamente) – (a través de terceros) – (por medio de prensa – radio – TV – Internet), basado en motivos de (raza) – (color) – (sexo) – (edad) – (estado civil) – (sindicación) – (religión) - (opinión política) – (nacionalidad) – (ascendencia nacional) – (situación socioeconómica) – (idioma) - (creencias) – (participación en organizaciones gremiales) – (orientación sexual) – (identidad de género) – (filiación) – (apariencia personal) – (enfermedad) – (discapacidad) – (origen social), lo que anula o altera la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, según el siguiente detalle: _____ (especificar los términos de la oferta de trabajo; fecha o período de la infracción; el nombre del medio utilizado para ello y, si procediere, el o los nombres de los trabajadores afectados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1001-b	Artículo 2 inciso 6°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Cometer acto de discriminación en ofertas de trabajo.	Discriminar y condicionar las ofertas de trabajo efectuadas (directamente) – (a través de terceros) – (por medio de prensa – radio – TV – Internet) la contratación del trabajador Sr _____, RUN N° _____, al contemplar requisitos de (raza) – (color) – (sexo) – (edad) – (estado civil) – (sindicación) – (religión) - (opinión política) – (nacionalidad) – (ascendencia nacional) – (situación socioeconómica) - (idioma) – (creencia) – (participación en organizaciones gremiales) – (orientación sexual) – (identidad de género) – (filiación) – (apariencia personal) – (enfermedad o discapacidad) – (origen social), según el siguiente detalle: _____ (detallar la o las fechas de ocurrencia de la infracción; el o los nombres de los medios utilizados para tal efecto; especificar los términos utilizados y otros antecedentes que se estime importante y necesario señalar)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 2: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO																													
1004-a	Artículo 7, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el trabajo convenido.	No otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo que consiste en, durante los días (dd/mm/aa), respecto del trabajador don (doña) _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1004-b	Artículo 7, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar (entregar) beneficios contractuales.	No (pagar) – (entregar) los beneficios contractuales, acordados libremente por las partes, al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, respecto del beneficio y períodos siguientes:	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1004-c	Artículos 7 y 10 N° 7, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar asignaciones de movilización y otras.	No pagar (asignaciones de movilización) – (asignaciones de pérdida de caja) – (asignaciones de desgaste de herramientas) – (asignaciones de colación) - (viáticos) – (otros), con la periodicidad estipulada en el contrato, respecto de los trabajadores y períodos que se indican: _____ (Indicar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores afectados; el o los períodos correspondientes y los montos impagos que no constituye remuneración)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																							
1005-a	Artículo 8 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar colación y movilización o asignación compensatoria de dichos beneficios.	No proporcionar colación y movilización o asignación compensatoria por los mismos, a don (doña) _____, en su calidad de (alumno) – (egresado de institución de educación superior) – (egresado de la enseñanza media técnico-profesional) , durante el período trabajado como práctica profesional.	2		UTM																						
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																				
					Micro 1 a 9	3	4	5																				
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																				
					Mediana 50 a 199	24	32	40																				
					Grandes 200 y más	36	48	60																				
1006-a	Artículo 9 incisos 1º y 2º en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo.	No escriturar el contrato de trabajo respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, contratado con fecha:	2		UTM																						
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																				
					Micro 1 a 9	3	4	5																				
					Pequeña 10 a 49	3	4	5																				
					Mediana 50 a 199	6	8	10																				
					Grandes 200 y más	9	12	15																				
Nota: La multa es por cada trabajador en infracción																												
1006-c	Artículo 9, incisos 1º y 2º, en relación con el inciso final del artículo 183-N e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo de trabajador que se considera como dependiente de la Empresa Usuaría por falta del contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios.	No escriturar el contrato de trabajo respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, contratado con fecha _____, quien se entiende dependiente de la Empresa Usuaría, por la falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con la EST _____	2		UTM																						
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																				
					Micro 1 a 9	3	4	5																				
					Pequeña 10 a 49	3	4	5																				
					Mediana 50 a 199	6	8	10																				
					Grandes 200 y más	9	12	15																				
Nota: La multa es por cada trabajador en infracción																												
1006-d	Artículo 183-P, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo de trabajador que se considera como dependiente de la Empresa Usuaría, por contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con trabajos prohibidos por la ley.	No escriturar el contrato de trabajo respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, contratado con fecha _____, quien se entiende dependiente de la Empresa Usuaría, por contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con la EST _____, con trabajos prohibidos por la ley.	2		UTM																						
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																				
					Micro 1 a 9	3	4	5																				
					Pequeña 10 a 49	3	4	5																				
					Mediana 50 a 199	6	8	10																				
					Grandes 200 y más	9	12	15																				
Nota: La multa es por cada trabajador en infracción																												
1006-f	Artículo 183-AA, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo de trabajador que se considera como dependiente de la Empresa Usuaría, por contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con EST no inscrita en el registro de la Dirección del Trabajo.	No escriturar el contrato de trabajo respecto del (de la) trabajador(a) don (doña)…, contratado con fecha _____, quien se entiende dependiente de la Empresa Usuaría, por contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con la EST _____, no inscrita en el registro que lleva la Dirección del Trabajo.	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td colspan="3">10</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td colspan="3">10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td colspan="3">20</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td colspan="3">30</td></tr></table>				Tamaño Empresa	UTM			Micro 1 a 9	10			Pequeña 10 a 49	10			Mediana 50 a 199	20			Grandes 200 y más	30		
					Tamaño Empresa	UTM																						
					Micro 1 a 9	10																						
					Pequeña 10 a 49	10																						
					Mediana 50 a 199	20																						
					Grandes 200 y más	30																						
Nota: La multa es por cada trabajador en infracción																												
1006-g	Artículo 9 incisos 1º y 2º, en relación con el artículo 183-T e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo de trabajador que se considera como dependiente de la Empresa Usuaría, por continuar prestando servicios después de expirado el plazo del contrato de trabajo con la EST.	No escriturar el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña)…, quien se entiende dependiente de la Empresa Usuaría, a contar de _____, por continuar prestando servicios después de expirado con fecha _____, el plazo del contrato de trabajo celebrado con la EST _____, según el siguiente detalle de los hechos: _____ (se debe realizar una relación detallada de los hechos)	2		UTM																						
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																				
					Micro 1 a 9	3	4	5																				
					Pequeña 10 a 49	3	4	5																				
					Mediana 50 a 199	6	8	10																				
					Grandes 200 y más	9	12	15																				
Nota: La multa es por cada trabajador en infracción																												

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1007-a	Artículo 9 incisos 1º y 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia del contrato de trabajo.	No entregar ejemplar del contrato de trabajo al (a la) trabajador(a) don (doña) _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1007-b	Artículo 9 inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener en el lugar de trabajo copia del contrato de trabajo y finiquito.	No mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del (contrato de trabajo) – (finiquito) respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1008-a	Artículo 10, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de trabajo las cláusulas básicas legales.	No contener el contrato de trabajo la estipulación referida a (lugar y fecha) - (individualización de las partes) - (ingreso del trabajador) - (determinación de la naturaleza de los servicios) - (lugar o ciudad en que hayan de prestarse) - (Monto, forma y período de pago de la remuneración) - (Duración y distribución de la jornada de trabajo)- (Plazo del contrato) - (Demás pactos que acordaren las partes) respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1008-b	Artículo 10, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No especificar en el contrato de trabajo el beneficio adicional de casa habitación (luz) (alimento).	No especificar en el contrato de trabajo los beneficios adicionales que en la práctica suministra el empleador en forma de (casa habitación) –(luz) – (combustible) – (alimento) – (prestaciones en especie) – (prestaciones en servicios) , respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1008-c	Artículo 10, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No establecer en el contrato de trabajo el lugar de procedencia del trabajador.	No establecer en el contrato de trabajo el lugar de procedencia del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, habiéndose constatado que para la contratación lo hizo cambiar de domicilio ubicado en _____, de la ciudad de _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1008-d	Artículo 5 incisos 3º y artículos 7 y 10, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incumplimiento al contrato de trabajo.	No dar cumplimiento al contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, al alterar unilateral y discrecionalmente (el horario de trabajo) – (la ciudad de prestación de los servicios) - (la distribución de la jornada de trabajo) - (la duración de la jornada de trabajo) – (el monto, forma y período del pago de la remuneración) - (la entrega del beneficio de _____)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1008-e	Artículo 10 N° 3, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios.	No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, respecto del trabajador (a) _____, RUN _____, al ser ambigua lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: _____ (indicar que establece el contrato de trabajo al respecto; cuál es la labor o función exacta que desarrolla; fecha del contrato, cómo se constató la infracción y cualquier otra observación que se considere necesaria e importante)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1008-f	Artículo 10 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar la modificación del contrato de trabajo a indefinido, según lo resuelto por la Inspección del Trabajo.	No escriturar la modificación del contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, según lo resuelto por la Resolución N° _____ de fecha _____ de la Inspección del Trabajo de _____, que determina que las labores o servicios tienen el carácter de permanente y no por obra o faena, y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1009-a	Artículo 11, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.	No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a (labor o función) - (horario de trabajo) - (lugar o ciudad de prestación de los servicios) - (distribución de la jornada de trabajo) - (duración de la jornada de trabajo) - (el monto, forma y período del pago de la remuneración) - (la entrega del beneficio de _____) respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1009-b	Artículo 11, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No actualizar en el contrato de trabajo la remuneración.	No actualizar en el contrato de trabajo a lo menos una vez al año el aumento de remuneración derivado de reajuste (legal) - (por contrato colectivo) – (por convenio colectivo) - (por fallo arbitral) respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1009-c	Artículo 11, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No actualizar en el contrato de trabajo el aumento de la remuneración por mutuo acuerdo de las partes.	No actualizar en el contrato de trabajo del trabajador don (doña) _____, el aumento de la remuneración efectuado por mutuo acuerdo de las partes, ocurrido con fecha _____, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1010-a	Artículo 12, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto sin cumplir los requisitos legales.	Alterar (la naturaleza de los servicios) - (el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios) del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, sin cumplir con los requisitos legales conforme a lo resuelto por la Resolución N° _____ de fecha _____ de la Inspección del Trabajo de _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1010-b	Artículo 12 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida sin cumplir los requisitos legales.	Alterar la distribución de la jornada de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, (anticipando) - (postergando) la hora de ingreso, (sin haber avisado al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos) – (en más de sesenta minutos) , no obstante, lo resuelto por la Resolución N° _____, de fecha _____ de la Inspección del Trabajo de _____, que se pronunció que no se reunían las condiciones para alterar la distribución de la jornada de trabajo.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1010-e	Artículo 6 inciso 2º, de la Ley N° 19.886, y artículo 10 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contemplar los contratos de trabajo de las manipuladoras de alimentos el pago de remuneraciones por los meses de diciembre, enero y febrero.	No contemplar los contratos de trabajo de las manipuladoras de alimentos que prestan servicios en establecimiento educación (parvularia) – (escolar) – (preescolar) de conformidad con la ley N° 19.886, el pago de las remuneraciones de los meses de diciembre, enero y febrero de _____, según el siguiente detalle: (individualizar el nombre y RUN de las manipuladoras)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 3: TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES																													
1011-a	Artículo 13 inciso final, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en actividades distintas a las señaladas en el Artículo 16 del Código del Trabajo.	Contratar a (niño) - (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , en actividades distintas a las señaladas en el Artículo 16 del Código del Trabajo, _____, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1011-b	Artículo 14, letra b), en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a adolescentes con edad para trabajar, sin contar con la autorización por escrito de sus tutores legales.	Contratar a adolescente con edad para trabajar , sin contar con la autorización por escrito de (padre o madre) - (quien lo tenga a su cuidado personal) – (quien tenga su representación legal) – (Inspector del Trabajo) , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1011-c	Artículo 14, letra c), en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con las reglas especiales para contratar a un adolescente con edad para trabajar, respecto de su escolaridad.	Contratar a adolescente con edad para trabajar: a. Sin que éste hubiere acreditado haber concluido su Enseñanza Media, b. Sin que éste hubiere acreditado encontrarse actualmente cursando (Educación Básica) – (Educación Media), mediante Certificado vigente emitido por la respectiva institución educacional. c. No manteniendo actualizado cada 6 meses el certificado de la institución educacional, constatando que el certificado exhibido es de fecha_____ Situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) (Debe seleccionar la opción correspondiente a lo constatado)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										
1011-g	Artículo 14, letra c) del Código del Trabajo y artículo 6, N° 2, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar o registrar fuera de plazo el contrato de trabajo y sus modificaciones o anexos, si los hubiere, de adolescentes con edad para trabajar, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.	a. No registrar el (contrato de trabajo) – (modificaciones o anexos al contrato de trabajo), de adolescente con edad para trabajar, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento). b. Registrar el (contrato de trabajo) – (modificaciones o anexos al contrato de trabajo), de adolescente con edad para trabajar, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, fuera del plazo legal, constatándose que el registro se efectuó el día _____ y el (contrato de trabajo) – (modificación o anexo) se suscribió el día _____, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) (Debe seleccionar la letra correspondiente)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										
1011-i	Artículo 14, letra d), en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a adolescentes con edad para trabajar, sin cumplir con los límites máximos de la jornada de trabajo.	a. Contratar a adolescentes con edad para trabajar en jornada de trabajo (superior a treinta horas semanales) – (superior a seis horas diarias en el año escolar) – (superior a ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar) – (superior a ocho horas diarias durante el período de vacaciones), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) b. Exceder de doce horas diarias, durante el año escolar, la suma total del tiempo destinado a actividades educativas y jornada de trabajo, respecto de adolescente con edad para trabajar _____, (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento), por el período _____. (Debe seleccionar la letra correspondiente)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1011-k	Artículo 14, letra d), en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Permitir o pactar la ejecución de trabajo en jornada extraordinaria de adolescentes con edad para trabajar.	Permitir o pactar la ejecución de trabajos en jornada extraordinaria a adolescente con edad para trabajar durante el período _____, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										
1011-l	Artículo 14, letra d) del Código del Trabajo y N° 2 letra d. del Artículo 6 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adjuntar al contrato de trabajo suscrito con adolescente con edad para trabajar el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas conforme la normativa del Ministerio de Educación.	No adjuntar al contrato de trabajo suscrito con adolescente con edad para trabajar , el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas conforme la normativa del Ministerio de Educación, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										
1011-m	Artículo 14, letra d), en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No garantizar siempre y en todo caso, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los adolescentes con edad para trabajar.	No garantizar a adolescente con edad para trabajar , las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, situación que afecta a _____ (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento), quien desarrolla las siguientes labores _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										
1011-n	Artículo 14 letra e), en relación con el artículo 18 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar ni dejar constancia del cumplimiento de los requisitos legales al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda, sobre la contratación de adolescente con edad para trabajar.	(No informar) – (No dejar constancia del cumplimiento de los requisitos legales) al órgano de protección administrativa que corresponda, la contratación de adolescente con edad para trabajar , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>48</td><td>64</td><td>80</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>108</td><td>144</td><td>180</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	48	64	80	Grandes 200 y más	108	144	180
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	48	64	80																										
Grandes 200 y más	108	144	180																										
1011-o	Artículo 15, inciso 1°, del Código del Trabajo y artículo 2, inciso 3°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del	Admitir que niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, realicen trabajos en faenas que requieran fuerzas	Admitir que (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , realice trabajos (en faenas que requieran fuerzas excesivas) – (en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
	Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	excesivas o en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad.			Pequeña 10 a 49	60	80	100
					Mediana 50 a 199	240	320	400
					Grandes 200 y más	540	720	900
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1011-p	Artículo 15, inciso 1° del Código del Trabajo y artículo 2, inciso 3°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Admitir que adolescentes con edad para trabajar realicen trabajos en faenas que requieran fuerzas excesivas o en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad.	Admitir que adolescente con edad para trabajar realice trabajos (en faenas que requieran fuerzas excesivas) – (en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad) , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	12	16	20
					Pequeña 10 a 49	30	40	50
					Mediana 50 a 199	96	128	160
					Grandes 200 y más	180	240	300
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1011-q	Artículo 15, inciso 3°, en relación con el artículo 18 ter inciso 3° e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Admitir el trabajo de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo, donde se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en aquellos en que se consuma tabaco.	Admitir el trabajo de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar), en (cabarets) – (restaurante) – (hotel) – (pub) – (casinos de juegos), lugar donde se (presentan espectáculos en vivo) – (se consumen bebidas alcohólicas en el mismo establecimiento) – (se consume tabaco) denominado _____, según el siguiente detalle: _____, (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción y que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	45	60	75
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	360	480	600
					Grandes 200 y más	810	1080	1350
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1011-r	Artículo 15, inciso 3°, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Admitir el trabajo de adolescentes con edad para trabajar en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo, donde se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en aquellos en que se consuma tabaco.	Admitir el trabajo de adolescente con edad para trabajar en (cabarets) – (restaurante) – (hotel) – (pub) – (casinos de juegos), lugar donde se (presentan espectáculos en vivo) – (se consumen bebidas alcohólicas en el mismo establecimiento) – (se consume tabaco) denominado _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	12	16	20
					Pequeña 10 a 49	30	40	50
					Mediana 50 a 199	96	128	160
					Grandes 200 y más	180	240	300
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1011-s	Artículo 15, inciso 4°, en relación con el artículo 18 ter inciso 3° e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Admitir que niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar presten servicios en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.	Admitir el trabajo de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , en lugares donde se realizan o exhiben espectáculos de significación sexual, denominado _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____ (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	45	60	75
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	360	480	600
					Grandes 200 y más	810	1080	1350
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1011-t	Artículo 15, inciso 4°, en relación con el artículo 18	Admitir que adolescentes con edad para trabajar presten	Admitir el trabajo de adolescente con edad para trabajar en lugares donde se realizan o exhiben espectáculos de significación sexual, denominado	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																											
	quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	servicios en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.	_____, según el siguiente detalle: _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)		<table><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.				Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300								
Micro 1 a 9	12	16	20																													
Pequeña 10 a 49	30	40	50																													
Mediana 50 a 199	96	128	160																													
Grandes 200 y más	180	240	300																													
1011-u	Artículo 15, inciso final del Código del Trabajo y artículo 4, letras A y/o B, del D.S. N° 1, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar, en actividades consideradas como peligrosas por su naturaleza y/o condición.	Contratar a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , en actividad considerada como peligrosa por (su naturaleza _____ (indicar actividad según el detalle de los N° 1 al 33, de la letra A. del Artículo 4 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud)) – (su condición _____ (indicar actividad según el detalle de los N° 1 al 7 de la letra B. del Artículo 4 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud)) , en el período _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	30	40	50																													
Pequeña 10 a 49	60	80	100																													
Mediana 50 a 199	240	320	400																													
Grandes 200 y más	540	720	900																													
1011-w	Artículo 15, inciso final del Código del Trabajo, y artículo 4, letra A, del D.S. N° 1, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a adolescentes con edad para trabajar, en actividades consideradas como peligrosas por su naturaleza y/o condición	Contratar a adolescente con edad para trabajar en actividad considerada como peligrosa por (su naturaleza _____ (indicar actividad según el detalle de los N° 1 al 33, de la letra A. del Artículo 4 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud)) – (su condición _____ (indicar actividad según el detalle de los N° 1 al 7 de la letra B. del Artículo 4 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud)) , en el período _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	12	16	20																													
Pequeña 10 a 49	30	40	50																													
Mediana 50 a 199	96	128	160																													
Grandes 200 y más	180	240	300																													
1011-y	Artículo 15 bis, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Admitir que adolescentes con edad para trabajar actúen en espectáculos en vivo que se desarrollan en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expenden bebidas alcohólicas que son consumidas en el mismo establecimiento.	Admitir que adolescente con edad para trabajar actúe en espectáculos en vivo que se desarrollan en (cabarets u otros establecimientos similares) – (donde se expenden bebidas alcohólicas que son consumidas en el mismo establecimiento) , en el período _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	12	16	20																													
Pequeña 10 a 49	30	40	50																													
Mediana 50 a 199	96	128	160																													
Grandes 200 y más	180	240	300																													
1011-z	Artículo 15 bis, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Admitir que adolescentes con edad para trabajar actúen en espectáculos en vivo que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, sin contar con la autorización de su representante legal y del Tribunal de Familia.	Admitir que adolescente con edad para trabajar actúe en espectáculos en vivo que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento sin contar con la autorización de (representante lega) – (Tribunal de Familia) , en el período _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y lo que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	12	16	20																													
Pequeña 10 a 49	30	40	50																													
Mediana 50 a 199	96	128	160																													
Grandes 200 y más	180	240	300																													

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1012-a	Artículo 16, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar, para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, sin contar con la autorización del Tribunal de Familia.	Contratar (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, sin contar con la autorización del Tribunal de Familia competente, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-c	Artículos 16 y 14, letra c), en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con las reglas especiales para contratar a un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, respecto de su escolaridad.	Contratar a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , sin que éste hubiere acreditado encontrarse actualmente cursando (Educación Básica) – (Educación Media) , mediante Certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
			Contratar a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) :																										
			a. Sin que éste hubiere acreditado encontrarse actualmente cursando (Educación Básica) – (Educación Media), mediante Certificado vigente emitido por la respectiva institución educacional.																										
			b. No manteniendo actualizado cada 6 meses el certificado de la institución educacional, constatando que el certificado exhibido es de fecha_____																										
			Situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)																										
			(Debe seleccionar la opción correspondiente a lo constatado)																										
1012-f	Artículos 16 y 14 letra c) del Código del Trabajo y N° 2 del Artículo 7 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar o registrar fuera de plazo el contrato de trabajo y sus modificaciones o anexos, si los hubiere, de niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.	a. No registrar el (contrato de trabajo) – (modificaciones o anexos al contrato de trabajo) , de adolescente con edad para trabajar , en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento).	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
			b. Registrar el (contrato de trabajo) – (modificaciones o anexos al contrato de trabajo) , de adolescente con edad para trabajar , en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, fuera del plazo legal, constatándose que el registro se efectuó el día _____ y el (contrato de trabajo) – (modificación o anexo) se suscribió el día _____, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)																										
			(Debe seleccionar la letra correspondiente)																										
1012-i	Artículos 16 y 14 letra d), en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, sin cumplir con el límite máximo de la jornada de trabajo.	Exceder de doce horas diarias, durante el año escolar, la suma total del tiempo destinado a actividades educativas y jornada de trabajo, respecto de con (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) _____, (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento), por el período _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
					<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.																								
1012-j	Artículos 16 y 14 letra d), en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Permitir o pactar la ejecución de trabajo en jornada extraordinaria de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar.	Permitir o pactar la ejecución de trabajos en jornada extraordinaria a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) _____ (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento), durante el período _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-k	Artículo 16 y 14 letra d) del Código del Trabajo y N° 2 letra e. del Artículo 7 del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adjuntar al contrato de trabajo celebrado con niño, niña o adolescente sin edad para trabajar el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas conforme la normativa del Ministerio de Educación.	No adjuntar al contrato de trabajo de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas conforme la normativa del Ministerio de Educación, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-l	Artículos 16 y 14, letra d), en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No garantizar siempre y en todo caso, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar.	No garantizar a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, situación que afecta a _____ (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento), quien desarrolla las siguientes labores _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-m	Artículos 16 y 14 letra e), en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar ni dejar constancia del cumplimiento de los requisitos legales al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda, sobre la contratación de niño, niña o adolescente sin edad para trabajar.	(No informar) – (No dejar constancia del cumplimiento de los requisitos legales) al órgano de protección administrativa que corresponda, la contratación de un/una (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-n	Artículo 16 inciso 2°, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No costear o proveer a niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar, el traslado y alimentación en condiciones	No costear o proveer a niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar , de (los medios de traslado) – (de alimentación) en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100								
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
		adecuadas de higiene y seguridad.			Mediana 50 a 199	240	320	400
					Grandes 200 y más	540	720	900
					<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1012-o	Artículo 18, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Permitir el trabajo de adolescentes con edad para trabajar en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales.	Permitir a adolescente con edad para trabajar realizar trabajos en horario nocturno entre las veintiuna y ocho horas, en el establecimiento (industrial) – (comercial), denominado _____, en el período _____ (señalar fechas o períodos en que ocurrió la infracción y que especifica el contrato de trabajo al respecto), situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	12	16	20
					Pequeña 10 a 49	30	40	50
					Mediana 50 a 199	96	128	160
					Grandes 200 y más	180	240	300
					<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1012-p	Artículo 5, inciso 2°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No evaluar o no incorporar en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa, la evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará un adolescente con edad para trabajar.	a. No efectuar (antes de la incorporación a trabajar) – (cuando cambien sus condiciones de trabajo), una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña el adolescente con edad para trabajar , con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgo existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) b. No incorporar el resultado de la evaluación del puesto de trabajo en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa, situación que afecta a adolescente con edad para trabajar _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	12	16	20
					Pequeña 10 a 49	30	40	50
					Mediana 50 a 199	96	128	160
					Grandes 200 y más	180	240	300
			(Debe seleccionar la letra correspondiente)		<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			
1012-q	Artículo 5, inciso 2°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No evaluar o no incorporar en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa, la evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar.	a. No efectuar (antes de la incorporación a trabajar) – (cuando cambien sus condiciones de trabajo), una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar), con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgo existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) b. No incorporar el resultado de la evaluación del puesto de trabajo en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa, situación que afecta a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	30	40	50
					Pequeña 10 a 49	60	80	100
					Mediana 50 a 199	240	320	400
					Grandes 200 y más	540	720	900
			(Debe seleccionar la letra correspondiente)		<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.			

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1012-t	Artículo 5, inciso 3°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No establecer un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables, conforme la evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña adolescente con edad para trabajar.	No establecer un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables, conforme la evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña el/la adolescente con edad para trabajar _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	12	16	20																										
Pequeña 10 a 49	30	40	50																										
Mediana 50 a 199	96	128	160																										
Grandes 200 y más	180	240	300																										
1012-u	Artículo 5, inciso 3°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No establecer un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables, conforme la evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña niño, niña o adolescente sin edad para trabajar.	No establecer un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables, conforme la evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-v	Artículo 5, inciso 3° del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No implementar en el orden de prelación legal, las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados para adolescente con edad para trabajar.	No implementar en el orden de prelación legal, las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, al establecerlas en el orden siguiente: 1_____, 2_____, 3_____ y 4_____, Situación que afecta a adolescente con edad para trabajar _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) (Nota: El orden de prelación legal es: 1. eliminar o evitar los riesgos 2. controlar los riesgos en su fuente 3. reducir los riesgos al mínimo y 4. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	12	16	20																										
Pequeña 10 a 49	30	40	50																										
Mediana 50 a 199	96	128	160																										
Grandes 200 y más	180	240	300																										
1012-w	Artículo 5, inciso 3°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No implementar, en el orden de prelación legal, las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados para niño, niña o adolescente sin edad para trabajar.	No implementar, en el orden de prelación legal, las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, al establecerlas en el orden siguiente: 1_____, 2_____, 3_____ y 4_____, Situación que afecta a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento) (Nota: El orden de prelación legal es: 1. eliminar o evitar los riesgos 2. controlar los riesgos en su fuente 3. reducir los riesgos al mínimo y	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			4. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.4																										
1012-x	Artículo 5, inciso 4°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrán los adolescentes con edad para trabajar y a las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para su protección.	No dar estricto cumplimiento a la obligación de informar (los factores de riesgo laboral a los que se expondrán) - (las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para la protección) , respecto de adolescente con edad para trabajar , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	12	16	20																										
Pequeña 10 a 49	30	40	50																										
Mediana 50 a 199	96	128	160																										
Grandes 200 y más	180	240	300																										
1012-y	Artículo 5, inciso 4°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrán niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar y a las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para su protección.	No dar estricto cumplimiento a la obligación de informar (los factores de riesgo laboral a los que se expondrán) - (las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para la protección) , respecto de (niño) – (niña) - (adolescente sin edad para trabajar) situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1012-z	Artículo 5, inciso 4° del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir copia de los factores de riesgo y de las medidas de prevención específicas, respecto de adolescentes con edad para trabajar, a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 14 letra b) del Código del Trabajo.	No remitir copia de (los factores de riesgo a que están expuestos) – (medidas de prevención específicas) respecto de adolescente con edad para trabajar , a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 14 letra b) del Código del Trabajo, debiendo haber sido remitido a (padre o madre) – (a quien lo tenga a su cuidado personal) – (a quien tenga su representación legal) – (al Inspector del Trabajo respectivo) , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	12	16	20																										
Pequeña 10 a 49	30	40	50																										
Mediana 50 a 199	96	128	160																										
Grandes 200 y más	180	240	300																										
1013-a	Artículo 5, inciso 4°, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir copia de los factores de riesgo y de las medidas de prevención específicas, respecto de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar, a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 14 letra b) del Código del Trabajo.	No remitir copia de (los factores de riesgo a que están expuestos) – (medidas de prevención específicas) respecto de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) , a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 14 letra b) del Código del Trabajo, debiendo haber sido remitido a (padre o madre) – (a quien lo tenga a su cuidado personal) – (a quien tenga su representación legal) – (al Inspector del Trabajo respectivo) , situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1013-b	Artículo 5, inciso final del D. S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18	No proporcionar o no llevar un control estricto del cumplimiento de la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable,	(No proporcionar) – (No llevar un control estricto del cumplimiento de) la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable, situación que afecta a adolescente con edad para trabajar _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160				
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	12	16	20																										
Pequeña 10 a 49	30	40	50																										
Mediana 50 a 199	96	128	160																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																											
	quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	respecto de adolescente con edad para trabajar.			<table><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.				Grandes 200 y más	180	240	300																				
Grandes 200 y más	180	240	300																													
1013-c	Artículo 5, inciso final del D. S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar o no llevar un control estricto del cumplimiento de la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable, respecto de niño, niña o adolescente sin edad para trabajar.	(No proporcionar) – (No llevar un control estricto del cumplimiento de) la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable, situación que afecta a (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	30	40	50																													
Pequeña 10 a 49	60	80	100																													
Mediana 50 a 199	240	320	400																													
Grandes 200 y más	540	720	900																													
1013-f	Artículo 6, N° 1, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No incorporar en el contrato de trabajo de adolescente con edad para trabajar, además de lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo, la información señalada en las letras a. a la g., del N° 1 del Artículo 6° del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud.	No incorporar el empleador en el contrato de trabajo de adolescente con edad para trabajar , además de lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo, la siguiente información, señalada en las letras a. a la g., del N° 1 del Artículo 6° del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud: a. Identificación de quien otorga la autorización, con indicación del nombre completo, cédula de identidad, fecha de nacimiento y parentesco o relación que tenga con éste, o bien su calidad de inspector del trabajo; b. Identificación de la dirección y comuna donde se desempeñarán las labores; c. Condición de escolaridad, indicando si concluyó la educación básica o media o se encuentra cursando cualquiera de ellas, según corresponda; d. Descripción de las labores convenidas, las que en ningún caso podrán ser actividades peligrosas de las contempladas en el artículo 4° del D.S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, ni aquellas que puedan perjudicar la asistencia regular a clases y/o la participación en programas de orientación o formación profesional que corresponda; e. Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación previa a que se refiere el artículo 5° del D.S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud; f. Jornada de trabajo; g. Domicilio del establecimiento educacional donde cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar cuando corresponda, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	12	16	20																													
Pequeña 10 a 49	30	40	50																													
Mediana 50 a 199	96	128	160																													
Grandes 200 y más	180	240	300																													
1013-g	Artículo 6°, N° 2, del D. S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar o no adjuntar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, respecto de adolescente con edad para trabajar, la documentación señalada en las letras a. a la d., del N° 2 del Artículo 6° del D. S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud.	(No registrar) – (No adjuntar) en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo la documentación de adolescente con edad para trabajar , que se indica: a. Copia del (contrato de trabajo suscrito) (anexos); b. La autorización del (padre) (madre) (padre y madre) (de quien tenga el cuidado personal) (de quien tenga la representación legal) (del Inspector del Trabajo);	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	12	16	20																													
Pequeña 10 a 49	30	40	50																													
Mediana 50 a 199	96	128	160																													
Grandes 200 y más	180	240	300																													

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			c. El documento que acredite la condición de escolaridad. (Certificado de Licencia de Enseñanza Media) (certificado de alumno regular de Educación Básica o Media) y d. El calendario escolar regional o las modificaciones, aprobado por la Secretaría Regional Ministerial, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento).		<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.																								
1013-h	Artículo 6, inciso final, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 quáter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar o no adjuntar copia del respectivo finiquito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la suscripción del mismo, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo el término de la relación laboral de un adolescente con edad para trabajar.	(No registrar el término de la relación laboral) – (No adjuntar, al momento del registro del término de la relación laboral, una copia del respectivo finiquito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la suscripción del mismo, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo), de adolescente con edad para trabajar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad, fecha de nacimiento y fecha término de la relación laboral).	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>96</td><td>128</td><td>160</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	12	16	20	Pequeña 10 a 49	30	40	50	Mediana 50 a 199	96	128	160	Grandes 200 y más	180	240	300
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	12	16	20																										
Pequeña 10 a 49	30	40	50																										
Mediana 50 a 199	96	128	160																										
Grandes 200 y más	180	240	300																										
1013-j	Artículo 7, N° 1, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No incorporar en el contrato de trabajo de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar, además de lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo, la información señalada en las letras a. a la h., del N° 1 del Artículo 7 del D. S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud.	No incorporar el empleador en el contrato de trabajo de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar), además de lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo, la siguiente información, señalada en las letras a. a la g., del N° 1 del Artículo 6° del D. S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud: a. Identificación de quien le otorga la autorización, con indicación del nombre completo, cédula de identidad, fecha de nacimiento y parentesco o relación que tenga con éste, o bien su calidad de inspector del trabajo; b. Identificación del Tribunal de Familia e individualización de la causa en que se dictó la sentencia que le autoriza a prestar servicios; c. Identificación de la dirección y comuna donde se desempeñarán las labores; d. Condición de escolaridad, indicando si concluyó la educación básica o media o se encuentra cursando cualquiera de ellas, según corresponda; e. Descripción de las labores convenidas, las que en ningún caso podrán ser actividades peligrosas de las contempladas en el artículo 4° del D. S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, ni aquellas que puedan perjudicar la asistencia regular a clases y/o la participación en programas de orientación o formación profesional que corresponda; f. Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación previa a que se refiere el artículo 5° del D. S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud; g. Jornada de trabajo y h. Domicilio del establecimiento educacional donde cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar cuando corresponda. Situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										
Pequeña 10 a 49	60	80	100																										
Mediana 50 a 199	240	320	400																										
Grandes 200 y más	540	720	900																										
1013-k	Artículo 7, N° 2, del D. S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el	No registrar o no adjuntar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, respecto de niño, niña o adolescente sin edad para	(No registrar) – (No adjuntar) en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo la documentación de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar), que se indica: a. Copia del (contrato de trabajo suscrito) (anexos).	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	30	40	50																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																											
	artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	trabajar, la documentación señalada en las letras a. a la e., del N° 2 del Artículo 7 del D. S. N° 1, de 2021, de Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud.	b. La autorización del (padre) (madre) (padre y madre) (de quien tenga el cuidado personal) (de quien tenga la representación legal) (del Inspector del Trabajo). c. Copia de la sentencia definitiva firme del Tribunal de Familia d. El documento que acredite la condición de escolaridad (Certificado de Licencia de Enseñanza Media) (certificado de alumno regular de Educación Básica o Media) El calendario escolar regional o las modificaciones, aprobado por la Secretaría Regional Ministerial., situación que afecta a _____ (nombre, cédula de identidad y fecha de nacimiento		<table><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.				Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900												
Pequeña 10 a 49	60	80	100																													
Mediana 50 a 199	240	320	400																													
Grandes 200 y más	540	720	900																													
1013-m	Artículo 7, inciso final, del D.S. N° 1, de 2021, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud, en relación con el artículo 18 ter e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar o no adjuntar copia del respectivo finiquito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la suscripción del mismo, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo el término de la relación laboral de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar.	(No registrar el término de la relación laboral) – (No adjuntar, al momento del registro del término de la relación laboral, una copia del respectivo finiquito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la suscripción del mismo, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo), de (niño) – (niña) – (adolescente sin edad para trabajar) en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, situación que afecta a _____. (nombre, cédula de identidad, fecha de nacimiento y fecha término de la relación laboral).	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>240</td><td>320</td><td>400</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>540</td><td>720</td><td>900</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado cuatro o más veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	30	40	50	Pequeña 10 a 49	60	80	100	Mediana 50 a 199	240	320	400	Grandes 200 y más	540	720	900
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	30	40	50																													
Pequeña 10 a 49	60	80	100																													
Mediana 50 a 199	240	320	400																													
Grandes 200 y más	540	720	900																													
CAPÍTULO 4: LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES																																
1017-a	Artículos 19 y 20, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener a lo menos el 85% de los trabajadores nacionalidad chilena.	No contar a lo menos con el 85% de los trabajadores de nacionalidad chilena, habiéndose constatado que el total de trabajadores ocupados es mayor a veinticinco.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	3	4	5																													
Pequeña 10 a 49	6	8	10																													
Mediana 50 a 199	24	32	40																													
Grandes 200 y más	36	48	60																													
CAPÍTULO 5: LA JORNADA DE TRABAJO																																
1018-b	Artículo 22 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales.	Mantener excluido de la limitación de jornada ordinaria de (45 horas semanales) – (180 horas mensuales), al (a la) trabajador (a) don (doña) _____, cuya naturaleza de sus servicios no cumple con los requisitos legales establecidos en el inciso (segundo) – (tercero) - (cuarto) del Artículo 22 del Código del Trabajo, al no desempeñar efectivamente labores (de Gerente) – (de administrador) - (de apoderado con facultades de administración) – (sin fiscalización superior inmediata) - (en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos) - (de agente comisionista)- (de agente de seguros) - (de vendedores viajantes) – (de cobradores) – (fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones) – (a bordo de naves pesqueras).	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	3	4	5																													
Pequeña 10 a 49	6	8	10																													
Mediana 50 a 199	24	32	40																													
Grandes 200 y más	36	48	60																													
1018-c	Artículos 22 inciso 1º y 42 letra a, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales.	Mantener excluido de la limitación de jornada ordinaria de 45 horas semanales, al (a la) trabajador (a) don (doña) _____, no obstante que (debe registrar el ingreso o egreso de sus labores) – (se le efectúa descuentos por atrasos) - (se ejerce supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan sus funciones), en los siguientes términos: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																															
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																													
Micro 1 a 9	3	4	5																													
Pequeña 10 a 49	6	8	10																													
Mediana 50 a 199	24	32	40																													
Grandes 200 y más	36	48	60																													

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1019-a	Artículo 21, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar jornada de trabajo efectiva.	No considerar como jornada de trabajo el tiempo en que el (la) trabajador (a) don (doña) _____, se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1019-b	Artículo 21, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario (uso de elementos de protección).	No considerar como jornada de trabajo el tiempo en que el (la) trabajador(a) don (doña) _____, destina a las actividades de (cambio de vestuario) - (uso de elementos de protección) – (uso de elementos de aseo personal) que necesariamente debe realizarse para el desarrollo de las labores convenidas.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1020-a	Artículo 23 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso en tierra “previo al zarpe”.	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña a bordo de la nave pesquera: _____ (Matrícula de la Autoridad Marítima), el descanso en tierra, “previo al zarpe”, consistente en uno o más descansos de al menos 12 horas, sin que exista acuerdo que lo modifique, dentro de cada 24 horas, en los siguientes períodos: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1020-b	Artículo 23 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar la nave pesquera con las comodidades necesarias para el “descanso previo al zarpe”.	La nave pesquera _____ (Matrícula de la Autoridad Marítima) no contaba con las acomodaciones necesarias para el “descanso previo al zarpe” (total) – (parcial) de un mínimo de 8 horas continuas a bordo de aquella.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1020-d	Artículo 23 inciso 3º en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso durante una navegación de hasta 12 días, “previo al zarpe”.	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña a bordo de la nave pesquera: _____ (Matrícula de la Autoridad Marítima), el “descanso previo al zarpe” de un mínimo de 8 horas continuas, en una navegación de hasta 12 días, que podrá otorgarse en cada recalada programada, sin que exista acuerdo que lo modifique, en los siguientes períodos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1020-j	Artículo 23 inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Acuerdo del descanso previo al zarpe sin cumplir requisitos legales	No reunir los requisitos copulativos el acuerdo del descanso previo al zarpe celebrado con fecha _____, entre el armador y la organización sindical representativa del personal embarcado, al (convenir un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base) – (convenir un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios) – (tener una duración menor a dos años) – (tener una superior a cuatro años) – (no remitir copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su celebración)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1020-k	Artículo 23 incisos 4º y 7º en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso en navegación de más de 12 días “previo al zarpe”.	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña a bordo de la nave pesquera: _____ (Matrícula de la Autoridad Marítima)., el “descanso previo al zarpe” de un mínimo de 8 horas dentro de un día calendario, en navegación de más 12 días, sin que exista acuerdo que lo modifique, que se otorgará a elección del trabajador en tierra o en la nave, en los siguientes periodos: _____	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1021-d	Artículo 19 del Decreto Supremo N° 101 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar el tiempo que transcurra entre el embarco y el desembarco efectivo para calcular el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca.	No considerar todo el tiempo que transcurra entre el embarco y el desembarco efectivo en la nave pesquera: _____ (Matrícula de la Autoridad Marítima), afectando a los siguientes trabajadores pesqueros _____ (Nombre y RUT).	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1021-e	Artículo 20 inciso 1° del Decreto Supremo N° 101 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el descanso de 1 día cada 6 días de trabajo en puerto.	No otorgar el descanso de 1 días cada 6 días trabajados a los siguientes trabajadores pesqueros: _____ (Nombre y RUT), encontrándose la nave en puerto.	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1021-f	Artículo 20 incisos 1° y 4° del Decreto Supremo N° 101 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar ni compensar el descanso de 1 día cada 6 días de trabajo durante navegación.	No otorgar ni compensar el descanso de 1 días cada 6 días trabajados (o los acumulados por periodos iguales) a los siguientes trabajadores pesqueros: _____ (Nombre y RUT), durante navegación, al arribar a puerto de embarco o al convenido.	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1021-g	Artículo 20 inciso 4° del Decreto Supremo N° 101 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el descanso de 1 o más días acumulados por cada periodo de 6 días según el artículo 32 del Código del Trabajo.	No pagar el descanso de 1 día cada 6 días trabajados, acumulado durante periodo de navegación, como horas extraordinarias a los siguientes trabajadores pesqueros: _____ (Nombre y RUT).	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1023-a	Artículo 24 inciso 1º, en relación con el inciso final del artículo 24 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio en más de dos horas diarias (un tiempo mayor).	Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio en (más de dos horas diarias) – (un tiempo mayor a nueve días anteriores a Navidad respecto de los siguientes trabajadores: _____	No aplica		Tamaño Empresa	UTM	
						Micro 1 a 9	5	
						Pequeña 10 a 49	5	
						Mediana 50 a 199	20	
						Grandes 200 y más	60	
					Nota: La multa es por cada trabajador en infracción			

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1023-b	Artículo 24 inciso 2º, en relación con el inciso final del artículo 24 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar horas extraordinarias en período inmediatamente anterior a Navidad.	Pactar horas extraordinarias en el período de nueve días anteriores a Navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad, no obstante que el empleador extendió la jornada ordinaria de trabajo por estos días, respecto de los siguientes trabajadores: _____	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>5</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>20</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>60</td></tr></table> Nota: La multa es por cada trabajador en infracción	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	5	Pequeña 10 a 49	5	Mediana 50 a 199	20	Grandes 200 y más	60														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	5																												
Pequeña 10 a 49	5																												
Mediana 50 a 199	20																												
Grandes 200 y más	60																												
1023-c	Artículo 24 inciso 3º, en relación con el inciso final del artículo 24 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio más allá de las 23 horas.	Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio más allá de las 23 horas durante los nueve días anteriores a Navidad respecto de los siguientes trabajadores: _____	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>5</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>20</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>60</td></tr></table> Nota: La multa es por cada trabajador en infracción	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	5	Pequeña 10 a 49	5	Mediana 50 a 199	20	Grandes 200 y más	60														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	5																												
Pequeña 10 a 49	5																												
Mediana 50 a 199	20																												
Grandes 200 y más	60																												
1023-d	Artículo 24 inciso 3º, en relación con el inciso final del artículo 24 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio más allá de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre.	Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio más allá de las 20 horas durante el día (24 de diciembre) – (31 de diciembre) respecto de los siguientes trabajadores: _____	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>5</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>20</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>60</td></tr></table> Nota: La multa es por cada trabajador en infracción	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	5	Pequeña 10 a 49	5	Mediana 50 a 199	20	Grandes 200 y más	60														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	5																												
Pequeña 10 a 49	5																												
Mediana 50 a 199	20																												
Grandes 200 y más	60																												
1024-a	Artículo 25 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el máximo de 180 horas mensuales el personal de la locomoción colectiva interurbana.	Exceder el máximo de 180 horas mensuales de la jornada ordinaria de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____ y en las fechas que se detallan más adelante, habiéndose constatado que su función es de (chofer) – (auxiliar) de la empresa de (locomoción colectiva interurbana)-(servicio interurbano de pasajeros)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1024-b	Artículo 25 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas al personal de la locomoción colectiva interurbana.	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas, según consta en el respectivo registro de asistencia y en las fechas que más adelante se indican, habiéndose constatado que cumple la función de (chofer) – (auxiliar) de la empresa de (locomoción colectiva interurbana) - (servicio interurbano de pasajeros) .	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1024-c	Artículo 25 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al arribar a un terminal un descanso mínimo de ocho horas en tierra al personal de la locomoción colectiva interurbana.	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como (chofer) – (auxiliar) de la empresa de (locomoción colectiva interurbana) , al arribar a un terminal, un descanso mínimo en tierra de ocho horas después de cumplir una jornada en ruta de ocho horas, según lo constatado en el registro control de asistencia.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1024-d	Artículo 25 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Manejar más de cinco horas continuas el chofer de locomoción colectiva interurbana.	Manejar más de cinco horas continuas, en las fechas que se indican, el (la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de locomoción colectiva interurbana constatado en el registro de control de asistencia.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1024-e	Artículo 25 inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar el bus con litera de descanso.	No contar el bus con litera adecuada para el descanso, habiéndose constatado que el (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como (chofer) – (auxiliar) descansa (totalmente) – (parcialmente) a bordo de éste.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1024-f	Artículo 25 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No otorgar descanso mínimo de dos horas	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de locomoción colectiva interurbana, un descanso mínimo de dos horas, después de manejar más de cinco horas continuas	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-a	Artículo 26 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir estipulaciones legales, relativas a (turnos) (descansos) (horas continuas de manejo) del personal de transporte urbano colectivo de pasajeros.	(Exceder turnos de 8 horas de trabajo) - (No otorgar un descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno) - (Manejar más de 4 horas continuas) en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, habiendo pactado las partes la jornada ordinaria semanal de trabajo mediante turnos, respecto del (de la) trabajador(a) y períodos según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-b	Artículo 25 ter N° 1, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el máximo de 180 horas mensuales los trabajadores a bordo de ferrocarriles.	Exceder el máximo de 180 horas mensuales de la jornada ordinaria de trabajo el (de la) trabajador(a) don (doña) _____ RUN _____, que es parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas; las horas trabajadas reales, y como se constató la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-c	Artículo 25 ter N° 1, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el máximo de la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores a bordo de ferrocarriles del transporte de pasajeros.	Exceder el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 7 horas y 30 minutos continuas dentro de un lapso de veinticuatro horas el (la) trabajador(a) don (doña) _____ RUN _____, que es parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles del transporte de pasajeros, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas; las horas trabajadas reales, y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1025-d	Artículo 25 ter N° 1, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el máximo de la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores a bordo de ferrocarriles del transporte de carga.	Exceder el máximo de 9 horas continuas dentro de un lapso de veinticuatro horas el (la) trabajador(a) don (doña) _____ RUN _____, que es parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles del transporte de carga, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas; las horas trabajadas reales, y como se constató la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-e	Artículo 25 ter N° 1, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar con el recargo del 50%, a trabajadores a bordo de ferrocarriles, las horas excedidas de la jornada ordinaria de trabajo por interrupción del servicio ferroviario.	No pagar con el recargo del 50% a trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, las horas excedidas de la jornada ordinaria de trabajo de (180 horas mensuales) – (7 horas y 30 minutos continuas diarias) – (9 horas continuas diarias) , por interrupción del servicio ferroviario debido a (cruzamiento de trenes) – (accidente) – (otra circunstancia) , según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas; el N° de horas trabajadas en exceso; la nómina de los TRABAJADORES afectados y RUN, y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-f	Artículo 25 ter N° 1, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio ferroviario.	No proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio ferroviario, por interrupción del servicio ferroviario debido a (cruzamiento de trenes) – (accidente) – (otra circunstancia) , lo que implicó una demora que sobrepasó las once horas de trabajo, según el siguiente detalle: _____ (señalar la fecha de la interrupción del servicio ferroviario; el N° de horas trabajadas en exceso; la nómina de los TRABAJADORES afectados y RUN, y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-g	Artículo 25 ter N° 2, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar al trabajador que se desempeña a bordo de ferrocarriles la programación mensual de los servicios a realizar.	No entregar al trabajador(a) don (doña) _____ RUN _____ que es parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, la programación mensual de los servicios a realizar con a lo menos quince días de anticipación, según el siguiente detalle: _____ (señalar la o las fechas involucradas y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-h	Artículo 25 ter N° 3, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Conducir el maquinista de tren de pasajeros más de cinco horas continuas.	Conducir el maquinista de tren de pasajeros don (doña) _____ RUN _____ más de cinco horas continuas, según el siguiente detalle: _____ (señalar la o las fechas involucradas; el N° de horas trabajadas en exceso; y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-i	Artículo 25 ter N° 3, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar una hora de descanso imputable a la jornada diaria a maquinista de tren de pasajeros.	No otorgar una hora de descanso imputable a la jornada diaria al maquinista de tren de pasajeros don (doña) _____ RUN _____ por conducir cinco horas continuas, según el siguiente detalle: _____ (señalar la o las fechas de los descansos no otorgados y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1025-j	Artículo 25 ter N° 4, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso mínimo de 10 horas continuas a trabajador a bordo de ferrocarriles.	No otorgar descanso mínimo de 10 horas continuas a trabajador(a) a bordo de ferrocarriles don (doña) _____ RUN _____ finalizada la jornada diaria, según el siguiente detalle: _____ (señalar la o las fechas de los descansos no otorgados y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-k	Artículo 25 ter N° 4, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No agregar al descanso mínimo de 10 horas continuas el tiempo de traslado al lugar de descanso a trabajador a bordo de ferrocarriles.	No agregar al descanso mínimo de 10 horas continuas finalizada la jornada diaria, el tiempo de traslado al lugar de pernoctación o descanso del trabajador a bordo de ferrocarriles don (doña) _____ RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar la o las fechas de los tiempos de traslados no otorgados, los tiempos de traslados y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-l	Artículo 25 ter N° 5, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso mínimo de 10 horas continuas transcurrido el turno de espera a trabajador a bordo de ferrocarriles.	No otorgar descanso mínimo de 10 horas continuas transcurridas las horas del turno de espera o llamado de _____ horas a trabajador(a) a bordo de ferrocarriles don (doña) _____ RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar la o las fechas de los descansos no otorgados y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-m	Artículo 25 ter N° 5, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las horas del turno de llamado a trabajador a bordo de ferrocarriles.	No pagar las horas las horas del turno de llamado a trabajador(a) a bordo de ferrocarriles don (doña) _____ RUN _____, conforme al acuerdo entre las partes, según el siguiente detalle: _____ (señalar el N° de horas no pagadas, el valor no pagado, las fechas de los turnos de llamado involucrados, y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1025-n	Artículo 25 ter N° 5, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar las horas del turno de llamado por un valor inferior al mínimo legal a trabajador a bordo de ferrocarriles.	Pagar las horas del turno de llamado por un monto inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual, a trabajador(a) a bordo de ferrocarriles don (doña) _____ RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el N° de horas pagadas irregularmente, el valor pagado y el valor correcto a pagar, las fechas de los turnos de llamado involucrados, y como se constató la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1026-a	Artículo 27 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Establecer en hoteles, restaurantes o clubes, jornada de trabajo mayor a 45 horas, sin cumplir requisitos legales.	Establecer en hoteles, restaurantes o clubes, una jornada de trabajo mayor a 45 horas, sin que se cumpla el requisito indispensable en el sentido que el movimiento diario sea notoriamente escaso, toda vez que se ha constatado que la atención al público es de amplio movimiento y permanentemente continua, respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		60%	80%	100%
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1026-b	Artículo 27 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Distribuir jornada ordinaria semanal en más de 5 días.	Distribuir la jornada ordinaria semanal en más de cinco días respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1026-c	Artículo 27 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder permanencia máxima de 12 horas diarias.	Exceder el máximo de 12 horas diarias de permanencia en el lugar de trabajo respecto de los trabajadores y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1026-d	Artículo 27 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso de a lo menos una hora imputable a la jornada de 12 horas de trabajo.	No otorgar descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada de 12 horas de trabajo respecto del (de la) trabajador(a) y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1027-a	Artículo 28 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días (menos de 5 días).	Distribuir la jornada ordinaria semanal de 45 horas en (más de seis días) - (menos de cinco días) del (de la) trabajador(a) y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1027-b	Artículo 28 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas.	Exceder el máximo de 10 horas la jornada ordinaria diaria de trabajo el (la) trabajador(a) y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-a	Artículo 29, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada ordinaria diaria (semanal).	Exceder la jornada ordinaria no siendo indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena por cuanto (no sobrevino fuerza mayor o caso fortuito) - (no se utilizó el exceso con el objeto de impedirse accidentes) - (no se utilizó para reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones) del (de la) trabajador(a) y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1028-b	Artículo 25 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el máximo de 180 horas mensuales el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	Exceder el máximo de 180 horas mensuales de la jornada ordinaria de trabajo el (la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-c	Artículo 25 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	Distribuir la jornada ordinaria mensual en menos de 21 días al mes, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	Distribuir la jornada ordinaria de 180 horas mensuales en menos de 21 días al mes, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículo de carga terrestre interurbana;	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-d	Artículo 25 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imputar a la jornada ordinaria los tiempos de descanso a bordo, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	Imputar a la jornada ordinaria (los tiempos de descanso (a bordo) (en tierra) - (las esperas entre turnos laborales) , respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-e	Artículo 25 bis inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No retribuir o compensar los tiempos de descanso a bordo o en tierra, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	No retribuir o compensar (los tiempos de descanso (a bordo) (en tierra) - (las esperas entre turnos laborales) , respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-f	Artículo 25 bis inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Establecer una base de cálculo indebida para el pago de los tiempos de espera, para choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	Establecer una base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, en una proporción inferior a 1,5 ingresos mínimos mensuales, respecto del (de la) trabajador (a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-g	Artículo 25 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo de dos horas, después de manejar cinco horas, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	No otorgar un descanso mínimo de dos horas, después de manejar cinco horas, al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana, hecho constatado en el registro de control de asistencia, en las siguientes fechas: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1028-h	Artículo 25 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar el camión con litera adecuada para el descanso, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	No contar el camión con litera adecuada para el descanso, habiéndose constatado que el (la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana descansa (totalmente) – (parcialmente) a bordo de éste.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-i	Artículo 26 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la jornada ordinaria mensual en menos de 20 días al mes, trabajador de transporte rural colectivo de pasajeros.	Pactar una jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales en menos de 20 días al mes, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como (chofer) – (auxiliar) de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-j	Artículo 26 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imputar a la jornada ordinaria los tiempos de descanso a bordo o en tierra, trabajador de transporte rural colectivo de pasajeros.	Imputar a la jornada ordinaria (los tiempos de descanso (a bordo) (en tierra) - (las esperas entre turnos laborales)) , respecto del (de la) trabajador(a) don doña _____, que se desempeña como (chofer) – (auxiliar) de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-k	Artículo 26 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No retribuir o compensar los tiempos de descanso a bordo o en tierra, trabajador de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.	No retribuir o compensar (los tiempos de descanso (a bordo) (en tierra) - (las esperas entre turnos laborales)) , respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como (chofer) – (auxiliar) de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-l	Artículo 26 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Conducir más de cinco horas continuas trabajador de transporte rural colectivo de pasajeros.	Conducir más de cinco horas continuas el (la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como (chofer) – (auxiliar) de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, constatado en el registro de control de asistencia, en las siguientes fechas: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-m	Artículo 25 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas a choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas al (a la) trabajador(a) don (doña) _____ que se desempeña como chofer de vehículo de carga terrestre interurbana, en los períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1028-n	Artículo 25 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo de veinticuatro minutos a choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	No otorgar un descanso mínimo de veinticuatro minutos por hora conducida, por la conducción continua inferior a cinco horas del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículo de carga terrestre interurbana, en los períodos que a continuación se indican:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-o	Artículo 25 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Manejar más de cinco horas continuas el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana.	Manejar más de cinco horas continuas, en las fechas que se indican, el (la) trabajador(a) don (doña) _____, que se desempeña como chofer de vehículos de carga terrestre interurbana, constatado que el registro de control de asistencia.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-p	Artículo 23 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gratificación proporcionada a los tripulantes que trabajaron después del naufragio.	No pagar a los tripulantes una gratificación proporcionada a los esfuerzos hechos para recoger los restos de la nave o de la carga después del naufragio ocurrido con fecha _____, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1028-q	Artículo 25 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	Exceder el límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales de tiempos de espera para choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	Exceder el límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales de tiempos de espera, respecto del trabajador(es) que se desempeña(n) como chofer(es) de vehículo de carga terrestre interurbana, según el siguiente detalle: _____ (señalar periodo(s) infraccionado(s) el número de horas efectivas de tiempo de espera y como se constató la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 6: LA JORNADA DE TRABAJO (JORNADA PARCIAL)								
1029-a	Artículo 40 bis C, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir estipulaciones sobre jornada de trabajo de trabajadores contratados por jornadas parciales.	Alterar la distribución de la jornada parcial de trabajo respecto de los trabajadores que a continuación se señalan, sin haber informado el empleador con una semana de antelación como mínimo esta determinación.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-b	Artículo 40 bis A, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de una hora el tiempo para colación en jornada parcial.	Exceder de una hora el tiempo que destina a colación el trabajador Sr _____, C.I. N° _____, que tiene una jornada parcial de _____ horas semanales, según el siguiente detalle: _____ (señalar el tiempo real que se destina a colación; períodos de la infracción; que establece el contrato de trabajo y como se constató la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1029-c	Artículo 40 bis E letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Acordar o pactar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, con trabajadores que no cumplen con los requisitos legales.	Acordar o pactar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, respecto de trabajador/es que no cumple/n con el/los requisito/s legales (tener entre 18 y 24 años inclusive) (cursar estudios regulares o estar en proceso de titulación, en universidad, instituto profesional o técnico reconocido por el estado o entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios) , situación que afecta a: _____ (indicar nombre, RUT del/los trabajador/es y la fecha de celebración del contrato o anexo en que se haya pactado la jornada especial).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-d	Artículo 40 bis E letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No anexar el certificado de alumno regular o en proceso de titulación al contrato individual de trabajo del estudiante trabajador.	No anexar el certificado de alumno regular o en proceso de titulación al contrato individual de trabajo del estudiante trabajador: _____ (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es) .	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-e	Artículo 40 bis E letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No anexar actualizado cada 6 meses, el certificado de alumno regular o en proceso de titulación, al contrato individual de trabajo del estudiante trabajador.	No anexar actualizado, cada seis meses, el certificado de alumno regular o en proceso de titulación al contrato individual de trabajo del estudiante trabajador _____ (indicar nombre, RUT del/los trabajador/es y última actualización).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-f	Artículo 40 bis E letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Anexar fuera del plazo legal el certificado de alumno regular o en proceso de titulación al contrato individual de trabajo del estudiante trabajador.	Anexar fuera del plazo legal el certificado de alumno regular o en proceso de titulación al contrato individual de trabajo del estudiante trabajador _____. (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es señalando la fecha de celebración del contrato o de la firma del anexo en que se haya pactado la jornada especial y fecha en que se anexó el certificado)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-g	Artículo 40 bis E letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener el empleador un registro especial para consignar los trabajadores estudiantes.	No mantener el empleador un registro especial para consignar los trabajadores estudiantes, constatándose que tiene contratados a _____. (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-h	Artículo 40 bis E letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar interrupciones de la jornada diaria en forma ilegal.	Pactar o permitir una jornada diaria ilegal al considerar: (más de una interrupción, sin considerar el derecho a colación) - (una interrupción no concordante con el horario académico lectivo vigente) – (dentro de la interrupción, se ha considerado el derecho a colación) , situación que afecta a: _____. (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1029-i	Artículo 40 bis E letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No anexar en el contrato de trabajo el horario académico lectivo vigente, habiéndose pactado interrupción de la jornada de trabajo.	No anexar en el contrato de trabajo el horario académico lectivo vigente, habiéndose pactado interrupción de la jornada de trabajo, situación que afecta a: _____ (Indicar nombre y RUT del/los trabajador/es).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-j	Artículo 40 bis E letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar o permitir la permanencia del estudiante trabajador por más de 12 horas en la jornada diaria.	Pactar o permitir al estudiante trabajador, considerando los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción para fines académicos, permanecer en dependencias de la empresa más de 12 horas, contadas entre el inicio y el termino de la jornada diaria, situación que afecta a: _____ en los períodos _____ (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es, días, mes y horas en que se comete la infracción).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-k	Artículo 40 bis E letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar o permitir el desempeño en jornadas superiores a 10 horas diarias efectivamente trabajadas.	Desarrollar el estudiante trabajador jornada de trabajo superior a 10 horas diarias, en el periodo_____, situación que afecta a: _____. (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es) y en período: los días, mes y año en que ello ha ocurrido.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-l	Artículo 40 bis E letra e), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conceder permiso sin goce de remuneración a estudiante trabajador para rendir sus exámenes académicos, habiéndose informado al empleador por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso para efectos de rendir dichos exámenes.	No conceder permiso sin goce de remuneraciones, para los efectos de rendir sus exámenes académicos, al/los estudiante/es trabajador/res (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es), habiéndose informado al empleador por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que haría uso de tal permiso.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-m	Artículo 40 bis E letra f), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No acordar por escrito, durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso por vacaciones académicas, alguna de las alternativas de jornada parcial de trabajo y descansos permitidas.	No acordar por escrito la alternativa en que el estudiante trabajador presta sus servicios en el periodo que se encuentra en receso por vacaciones, constatándose que presta tales servicios en una modalidad distinta a la pactada en el contrato de trabajo. Hecho constatado el _____ (<i>señalar fecha</i>) y que afecta a: _____ (indicar nombre y RUT del/los trabajador/es). <i>Modalidad pactada es:</i> _____. <i>Modalidad detectada es:</i> _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1029-n	Artículo 40 bis E letra g) ii) y artículo 185 incisos 1° y 5° del DFL N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No declarar oportunamente la cotización de salud a la institución de salud previsional, habiendo mantenido el trabajador la calidad de carga familiar.	No declarar oportunamente la cotización de salud en la/las Institución/nes de Salud que se indican, según el siguiente detalle, habiendo mantenido el trabajador la calidad de carga familiar: _____ (<i>Nombre de la institución, periodo sin cotización, nombre del estudiante trabajador</i>). (<i>Si estudiante trabajador es afiliado al sistema conforme Artículo 135 letra a) del DFL N° 1/2005, Salud, se rige por el sistema general. Empleador podrá declararlas</i>).	No aplica	0,5 U.F. por trabajador y por cada mes.			

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1029-o	Artículo 40 bis E letra h), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Acogerse el empleador a las disposiciones del Artículo 40 bis E del C. del T., acordando las partes una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, habiendo tenido el empleador, durante el año calendario anterior, registro de accidentes graves o fatales, habiendo sido condenado por culpa o negligencia.	Suscribir contrato de trabajo con estudiantes trabajadores no obstante tenerlo expresamente prohibido, por registrar accidentes graves o fatales en el año calendario anterior, en el Registro de Accidentes Laborales Fatales (RALF) como parte del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) de la SUSESO.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 7: JORNADA BISEMANAL																													
1030-a	Artículo 39, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Implementar sistema de distribución de jornada bisemanal sin cumplir con los requisitos legales.	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, respecto de los trabajadores y períodos que se detallan: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1030-b	Artículo 39, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso compensatorio al término de la jornada bisemanal de trabajo, como estipula la ley.	No otorgar, al término del período bisemanal de trabajo, los días de descanso compensatorios por los días (domingo) – (festivos) –(adicionales) , respecto de los trabajadores y períodos bisemanales que a continuación se indica: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 8: HORAS EXTRAORDINARIAS																													
1031-a	Artículo 31 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder máximo de 2 horas extras por día.	Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores y períodos que a continuación se indican: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1031-b	Artículo 31 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder máximo de horas extras en día sábado.	Exceder el límite de 7.5 horas extras trabajadas en día sábado, considerando que la jornada de trabajo semanal se distribuye en cinco días, según el siguiente detalle: _____ (indicar los trabajadores, períodos trabajados y el número de horas extras que exceden el límite de 7.5 horas o el saldo para completarlo, en caso que se haya trabajado horas extras en la jornada semanal)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1032-a	Artículo 32 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pactar por escrito las horas extraordinarias.	No pactar por escrito las horas extraordinarias trabajadas por los trabajadores y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1032-b	Artículo 32 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No estipular la vigencia o el tiempo de duración del pacto de horas extraordinarias.	Pactar por escrito las horas extraordinarias sin que conste la vigencia transitoria o el tiempo de duración respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1032-c	Artículo 32 inciso 4°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Compensar indebidamente las horas extraordinarias por permisos.	Compensar las horas extraordinarias a cuenta de permisos, sin que la compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador, respecto de los trabajadores y períodos que a continuación se señalan: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1032-d	Artículo 32 inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones que no son temporales.	Pactar horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones de la empresa que no son temporales respecto de los trabajadores (as) (Individualizar con nombre y RUT). (Describir jornada). “Por necesidades o situaciones temporales de la empresa, deberán entenderse “todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.”	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1033-a	Artículo 32 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las horas extraordinarias.	(No pagar horas extraordinarias) - (No pagar horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones ordinarias) - (No pagar las horas extraordinarias con el recargo legal mínimo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido)- (No pagar las horas extraordinarias sobre la base del ingreso mínimo mensual) – (No pagar las horas extraordinarias correctamente, al no incluir en su base de cálculo los conceptos de: _____) respecto de los trabajadores y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1034-a	Artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.	No llevar, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias, un registro de asistencia del personal.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1034-b	Artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Llevar un registro de asistencia sin cumplir los requisitos legales.	Llevar un registro de asistencia distinto a libro de asistencia o reloj control, según el siguiente detalle: _____ (detallar el tipo de registro utilizado, los trabajadores afectados, los períodos incurridos y cualquier otra información útil)	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1034-c	Artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.	No llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas al no consignar (la firma a la hora de entrada y salida) - (la hora de entrada y salida) - (en su oportunidad la hora de salida, lo que se hizo anticipadamente) - (por tener borrones y enmendaduras) - (por las manifiestas adulteraciones de las horas de entrada/salida) - (por la suplantación del trabajador en la firma y registros de las horas de entrada y salida que son indelegables) , respecto de los trabajadores y períodos según el siguiente detalle: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1034-d	Artículo 33 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo según lo autorizado por la Dirección del Trabajo.	No llevar correctamente el sistema especial de control de asistencia y de las horas de trabajo conforme lo establecido y regulado mediante Resolución Exenta N° _____ de fecha _____, en lo relacionado con los siguientes aspectos: (detallar la o las inobservancias, los períodos en que ocurrieron LOS HECHOS y el nombre del establecimiento, sucursal, faena o lugar de los hechos, si procediese). Lo anterior, respecto de los siguientes trabajadores: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1034-f	Artículo 33 del Código del Trabajo, artículo 4º del Decreto 45 de 16.05.1986 y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores agrícolas.	No llevar correctamente el control de asistencia y determinación de las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias de los trabajadores agrícolas, al no (estar sus hojas numeradas en forma correlativa) – (dejar constancia diaria de las horas de llegada y salida) – (firmar el registro o estampar su impresión digital a lo menos una vez al mes) .	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1034-g	Artículo 33 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, según lo establecido y regulado por la Dirección del Trabajo.	No llevar, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias, un registro de asistencia del personal, según lo establecido y regulado mediante Resolución fundada N° _____ de fecha _____. Respecto de los siguientes trabajadores y períodos: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1034-i	Artículo 33, en relación con el artículo 506 del Código Trabajo.	No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo del tipo electrónico computacional.	No llevar correctamente el registro de asistencia de tipo electrónico – computacional, al no cumplir con las regulaciones establecidas por la Dirección del Trabajo, en la materia que se indica según el siguiente detalle: _____ (Señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados) (Marcaciones: el sistema no registra en forma automática al momento de la respectiva marcación- el nombre completo del trabajador y el número de su cédula nacional de identidad, indicando fecha, hora y minuto en que se (inicia o termina la jornada de trabajo) – (salida o regreso de colación) y, además, los datos del empleador). (Comprobantes de marcación: El sistema de control de asistencia no entrega -en forma automática al trabajador- un comprobante en papel de cada operación realizada) o no envía un correo electrónico.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			(Verificación: El sistema de registro y control de asistencia no fue analizado y revisado en forma íntegra por una persona jurídica dedicada a la certificación - laboratorios, por ejemplo- o al desarrollo de tecnología antes de su primera comercialización o implementación y el Ord. del Servicio validando la certificación). (Seguridad: La plataforma tecnológica no asegura el registro de cada actividad realizada. (Disponibilidad: La plataforma no considera componentes y desarrollos tecnológicos que aseguren la permanente disponibilidad de la información que se mantenga almacenada, para su consulta vía Web). (Certificación: No repetir el proceso de certificación cada 24 meses, contados desde la fecha de emisión del certificado anterior). (Acceso para fiscalizar: No mantener disponible la plataforma de control de asistencia electrónica y/o la información actualizada). (Acceso para fiscalizar: No asegurar el acceso de los fiscalizadores a los reportes para llevar a cabo la función inspectiva de la Dirección del Trabajo. Nota: es exigible a contar 25.08.2016.																										
CAPÍTULO 9: DESCANSOS																													
1035-a	Artículo 34 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso dentro de la jornada.	No otorgar, a lo menos, el tiempo de media hora destinada a colación al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, durante los períodos que a continuación se indican, no tratándose de un trabajo de proceso continuo.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1035-b	Artículo 34 inciso 1º en relación con artículo 506 del Código del Trabajo.	Dividir en forma excesiva la jornada de trabajo.	Dividir la jornada de trabajo en (dos/tres/cuatro) veces al día por ____ horas cada vez, según el siguiente detalle: _____ (Indicar como se constató la infracción; que señalan los contratos de trabajo o instrumento colectivo; los nombres y RUN de los trabajadores afectados y período de la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1035-c	Artículo 34 inciso 1º, en relación con artículo 506 del Código del Trabajo.	Dividir la jornada por un tiempo excesivo para colación.	Dividir la jornada de trabajo por un tiempo que excede el tiempo razonable para consumir una colación, según el siguiente detalle: _____ (Indicar como se constató la infracción; que señalan los contratos de trabajo o instrumento colectivo; los nombres y RUN de los trabajadores afectados; tiempo ocupado para la colación y período de la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1035-d	Artículo 34 bis, inciso 1º, en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la interrupción de la jornada diaria por más cuatro horas.	Pactar la interrupción de la jornada diaria por más cuatro horas de los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, y las actividades que desempeñan y el tiempo real de interrupción)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>60</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>120</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td></tr></table>	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	60	Pequeña 10 a 49	60	Mediana 50 a 199	120	Grandes 200 y más	180														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	60																												
Pequeña 10 a 49	60																												
Mediana 50 a 199	120																												
Grandes 200 y más	180																												

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1035-e	Artículo 34 bis inciso 1º, en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Interrupción de la jornada diaria por más de media hora sin pacto.	Interrupción de la jornada diaria por _____ horas, sin pacto por escrito de los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, y las actividades que desempeñan y el tiempo real de interrupción)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>60</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>120</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td></tr></table>	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	60	Pequeña 10 a 49	60	Mediana 50 a 199	120	Grandes 200 y más	180														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	60																												
Pequeña 10 a 49	60																												
Mediana 50 a 199	120																												
Grandes 200 y más	180																												
1035-f	Artículo 34 bis inciso 1º, en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Sobrepasar el límite de la jornada ordinaria de trabajo semanal por pacto de la interrupción de la jornada diaria.	Sobrepasar el límite de la jornada ordinaria de trabajo semanal efectiva de 45 horas, por pacto de la interrupción de la jornada diaria de los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, y las actividades que desempeñan; el tiempo real de interrupción; la jornada ordinaria de trabajo semanal efectiva y que establece el contrato de trabajo al respecto)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>60</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>120</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td></tr></table>	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	60	Pequeña 10 a 49	60	Mediana 50 a 199	120	Grandes 200 y más	180														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	60																												
Pequeña 10 a 49	60																												
Mediana 50 a 199	120																												
Grandes 200 y más	180																												
1035-g	Artículo 34 bis inciso 1º, en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Sobrepasar el límite de la jornada ordinaria de trabajo diaria por pacto de la interrupción de la jornada diaria.	Sobrepasar el límite de la jornada ordinaria de trabajo diaria efectiva de 10 horas, por pacto de la interrupción de la jornada diaria de los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, y las actividades que desempeñan; el tiempo real de interrupción; la jornada ordinaria de trabajo semanal efectiva y que establece el contrato de trabajo al respecto)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>60</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>120</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td></tr></table>	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	60	Pequeña 10 a 49	60	Mediana 50 a 199	120	Grandes 200 y más	180														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	60																												
Pequeña 10 a 49	60																												
Mediana 50 a 199	120																												
Grandes 200 y más	180																												
1035-h	Artículo 34 bis inciso 1º, en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Requerir la prestación de servicios durante la interrupción de la jornada diaria.	Requerir la prestación de los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, que optaron por permanecer en el lugar de trabajo durante la interrupción de la jornada diaria de trabajo, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, y las actividades que desempeñan; el tiempo real de interrupción y como se constató la infracción)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>60</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>60</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>120</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>180</td></tr></table>	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	60	Pequeña 10 a 49	60	Mediana 50 a 199	120	Grandes 200 y más	180														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	60																												
Pequeña 10 a 49	60																												
Mediana 50 a 199	120																												
Grandes 200 y más	180																												
1035-i	Artículo 34 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No costear el transporte de ida y regreso durante las horas de interrupción de la jornada diaria.	No costear el transporte de ida y regreso de los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, a otro lugar, dentro del radio urbano, durante las horas de interrupción de la jornada diaria según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, y las actividades que desempeñan; señalar el tiempo de interrupción de la jornada diaria; lugar de destino de los trabajadores durante la interrupción de la jornada diaria)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1035-j	Artículo 34 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No incluir el pacto de interrupción de la jornada diaria a todos los trabajadores que atienden público.	No incluir el pacto de interrupción de la jornada diaria a todos los trabajadores que atienden público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar la nómina y cédula de identidad de los trabajadores que atienden público que no se incluyeron)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1035-k	Artículo 34 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir a la Dirección del Trabajo el pacto de interrupción de la jornada diaria.	No remitir a la Dirección del Trabajo el pacto de interrupción de la jornada diaria del Restaurant _____, según el siguiente detalle: (señalar la fecha del pacto y nómina de trabajadores que incluye)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1035-l	Artículo 34 bis inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incluir en el pacto de interrupción de la jornada diaria a trabajadores que no atienden público.	Incluir en el pacto de interrupción de la jornada diaria a trabajadores que no atienden público en el Restaurant _____, y que no son de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: _____ (señalar la nómina de trabajadores incluidos que no atienden público y fecha del pacto y que naturaleza o tipo de prestación de servicios realizan)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1035-m	Artículo 34 bis inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir a la Dirección del Trabajo el pacto de interrupción de la jornada diaria que incluye a otros trabajadores.	No remitir a la Dirección del Trabajo el pacto de interrupción de la jornada diaria que incluye a trabajadores que no atienden público en el Restaurant _____, pero que son de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: _____ (señalar la fecha del pacto; nómina de trabajadores que incluye que no atienden público y que naturaleza o tipo de prestación de servicios realizan)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1035-n	Artículo 34 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remunerar el exceso sobre media hora de interrupción de la jornada diaria.	No remunerar el exceso sobre la media hora de interrupción de la jornada diaria correspondiente a ____ horas, que no es imputable a la jornada de trabajo, a los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, las actividades que desempeñan y el tiempo de interrupción de la jornada diaria)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1035-o	Artículo 34 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Remunerar el exceso sobre media hora de interrupción de la jornada diaria, por un monto inferior al legal.	Remunerar el exceso sobre la media hora de interrupción de la jornada diaria por un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas semanales, a los trabajadores que atienden directamente al público en el Restaurant _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y cédula de identidad de los trabajadores, las actividades que desempeñan, el tiempo de interrupción de la jornada diaria y los valores no pagados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1036-a	Artículo 35, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso dominical y/o festivo.	No otorgar descanso en días (domingo) – (festivos) respecto del (de la) trabajador(a) y períodos que a continuación se indican, no encontrándose la empresa en algunas de las excepciones al descanso dominical y de días festivos.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1036-b	Artículo 2 Ley N° 19.973.	No otorgar feriado obligatorio e irrenunciable los días 1º de mayo; 18 y 19 de septiembre; 25 de diciembre y 1º de enero, a trabajadores del comercio.	No otorgar feriado obligatorio e irrenunciable en día (1º de mayo) - (18 de septiembre) - (19 de septiembre) – (25 de diciembre) – (1º de enero), respecto de los trabajadores del local comercial denominado _____, según el siguiente detalle: _____ (indicar los nombres y RUN de los trabajadores afectados y las funciones realizadas)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>5</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>10</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>20</td></tr></table> <u>Nota:</u> La multa es por cada trabajador en infracción	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	5	Pequeña 10 a 49	5	Mediana 50 a 199	10	Grandes 200 y más	20														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	5																												
Pequeña 10 a 49	5																												
Mediana 50 a 199	10																												
Grandes 200 y más	20																												
1036-c	Artículo 35 ter, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso a trabajadores del comercio.	No otorgar descanso a trabajadores del comercio el día lunes 17 de septiembre de 20____, cuando los días 18 y 19 de septiembre de 20____, recayeron en días martes y miércoles, respecto de los siguientes dependientes del comercio: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1036-d	Artículo 35 ter, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso a trabajadores del comercio	No otorgar descanso a trabajadores del comercio el día viernes 20 de septiembre de 20____, cuando los días 18 y 19 de septiembre de 20____, recayeron en días miércoles y jueves, respecto de los siguientes dependientes del comercio: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1036-e	Artículo 35 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incumplimiento al pacto por escrito entre las partes del descanso con goce de remuneraciones del día hábil entre dos días feriados	Incumplimiento al pacto por escrito suscrito con fecha _____, que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre (dos días feriados) – (entre un día feriado y un día sábado o domingo), sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con (anterioridad) – (posterioridad) a dicha fecha, respecto de los siguientes trabajadores y períodos: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1036-f	Artículo 35 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No suscribir el pacto por escrito entre las partes del descanso con goce de remuneraciones del día hábil entre dos días feriados	No constar por escrito lo pactado entre las partes que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre (dos días feriados) – (entre un día feriado y un día sábado o domingo), sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con (anterioridad) – (posterioridad) a dicha fecha, respecto de los siguientes trabajadores y períodos: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1036-g	Artículo 35, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el descanso dominical y/o festivo en forma íntegra.	No otorgar total o íntegramente el descanso en días (domingo) – (festivos) por la prestación de servicios en tales días en empresa que no se encuentra en algunas de las excepciones al descanso dominical y de días festivos, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los TRABAJADORES afectados; los períodos o fechas de la prestación de servicio ilegal; las horas y horarios de las labores desarrolladas en los días domingo o festivo.)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1036-h	Artículo 2 Ley N° 19.973.	No otorgar feriado obligatorio e irrenunciable una vez cada dos años en los días 1º de mayo; 18 y 19 de septiembre; 25 de diciembre y 1° de enero.	No otorgar feriado obligatorio e irrenunciable en día (1º de mayo) - (18 de septiembre) - (19 de septiembre) – (25 de diciembre) – (1º de enero), a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador de los trabajadores del (Club _____) – (Restaurant _____) – (Cine _____) – (Espectáculos en Vivo _____) - (Discoteca _____) – (Pub _____) – (Cabarets _____) – (Local Comercial _____ ubicado en el Aeródromo Civil Público de _____) – (Local Comercial _____ ubicado en el Aeropuerto _____) - (Casinos de Juego _____) – (otros lugares de juego legalmente autorizados {identificar el nombre}) (Servicentro _____ {expendio de combustibles}) – (Farmacia de urgencia _____) – (Farmacia que deba cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria {identificar el nombre}), según el siguiente detalle: (indicar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; funciones realizadas; especificar el o los años en que se prestaron servicios en tal o tales días; indicar si hay pacto para la rotación de trabajadores)	No aplica	<table><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>UTM</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>5</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>10</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>20</td></tr></table> <u>Nota:</u> La multa es por cada trabajador en infracción	Tamaño Empresa	UTM	Micro 1 a 9	5	Pequeña 10 a 49	5	Mediana 50 a 199	10	Grandes 200 y más	20														
Tamaño Empresa	UTM																												
Micro 1 a 9	5																												
Pequeña 10 a 49	5																												
Mediana 50 a 199	10																												
Grandes 200 y más	20																												
1037-a	Artículo 36 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Iniciar el descanso (semanal) (dominical) (por días festivos) (bisemanal) después de las 21:00 horas del día anterior.	No iniciar el (la) trabajador(a) don (doña) _____ el descanso (semanal) – (dominical) - (por días festivos) - (bisemanal) a más tardar a las 21:00 horas del día anterior a éste, que no está afecto a sistemas de turnos rotativos, según el siguiente detalle: _____ Se prolongó la jornada de trabajo del día _____, hasta las _____ horas, que corresponde al día anterior al inicio del descanso, hecho constatado en el registro de asistencia.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1037-b	Artículo 36 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Terminar el descanso semanal (dominical) (por días festivos) (bisemanal) antes de las 06:00 horas.	Terminar el descanso (semanal) - (dominical) – (por días festivos) – (bisemanal) antes de las 06:00 horas del día siguiente de éste, el (la) trabajador(a) don (doña) _____, no afecto a sistemas de turnos rotativos, en las siguientes fechas: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1037-d	Artículo 36 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No finalizar las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso a más tardar a las 00:00 horas.	No finalizar las labores en el (Hotel _____) – (Restaurant _____) – (Pubs _____) – (Bar _____) – (Discoteca _____) – (similares) realizadas en el día anterior al día de descanso (semanal) – (dominical) - (por días festivos) - (bisemanal) a más tardar a las 00:00 horas, sin caso justificado, según el siguiente detalle: _____ (Nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; señalar hasta qué hora se prolongó la jornada de trabajo e indicar el día de descanso)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1037-f	Artículo 36 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las horas trabajadas después de las 00:00 del día anterior a un día de descanso.	No pagar con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora correspondiente al sueldo convenido, las horas trabajadas después de las 00:00 horas del día anterior al día de descanso (semanal) – (dominical) - (por días festivos) - (bisemanal) en el (Hotel _____) – (Restaurant _____) – (Pubs _____) – (Bar _____) – (Discoteca _____) – (similares), según el siguiente detalle: _____ (Nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; señalar hasta qué hora se prolongó la jornada de trabajo e indicar el día de descanso)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1037-g	Artículo 36 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Traspasar el tiempo trabajado después de las 00:00 horas en más de tres horas.	Traspasar después de las 00:00 horas el límite de tres horas en caso justificado las labores en el (Hotel ____) – (Restaurant ____) – (Pubs ____) – (Bar ____) – (Discoteca ____) – (similares) realizadas en el día anterior al día de descanso (semanal) – (dominical) - (por días festivos) - (bisemanal), según el siguiente detalle: _____ (Nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; señalar hasta qué hora se prolongó la jornada de trabajo e indicar el día de descanso)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1037-h	Artículo 36 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Otorgar un descanso inferior a 33 horas continuas a trabajadores de hoteles, restaurantes y similares después de las 00:00 horas del día anterior al descanso.	Otorgar un descanso inferior a 33 horas continuas a trabajador del (Hotel ____) – (Restaurant ____) – (Pubs ____) – (Bar ____) – (Discoteca ____) – (similares), a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso (semanal) – (dominical) - (por días festivos) - (bisemanal), según el siguiente detalle: _____ (Nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; señalar hasta qué hora se prolongó la jornada de trabajo; indicar el día de descanso y de cuantas horas efectivas fue el descanso)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1037-i	Artículo 44 inciso 2º y siguientes, de la Ley N° 17.374, y artículo 36 inciso 2º del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No finalizar las labores anteriores al feriado obligatorio e irrenunciable por CENSO a más tardar a las 00:00 horas.	No finalizar las labores a más tardar a las 00:00 horas, sin caso justificado, en el (Hotel ____) – (Restaurant ____) – (Pubs ____) – (Bar ____) – (Discoteca ____) – (similares) del día anterior al día _____, que es feriado obligatorio e irrenunciable por el CENSO, según el siguiente detalle: _____ (Nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; señalar hasta qué hora se prolongó la jornada de trabajo)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1037-j	Artículo 44 inciso 2º y siguientes, de la Ley N° 17.374, y artículo 36 inciso 1º del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Iniciar el descanso por feriado obligatorio e irrenunciable por CENSO después de las 21:00 horas del día anterior.	No iniciar el descanso por el día _____, que es feriado obligatorio e irrenunciable por el CENSO, a más tardar a las 21:00 horas del día anterior a éste, que no está afecto a sistemas de turnos rotativos, según el siguiente detalle: _____ (Nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; señalar hasta qué hora se prolongó la jornada de trabajo)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1037-k	Artículo 44 inciso 2º y siguientes, de la Ley N° 17.374, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el feriado obligatorio e irrenunciable el día del censo.	No otorgar el feriado obligatorio e irrenunciable por el día _____, que corresponde a la realización del Censo, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados entre otros antecedentes que se estimen necesarios)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1037-l	Artículo 36 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Iniciar el descanso (semanal) (dominical) (por días festivos) (bisemanal) en turnos rotativos, después de las 00:00 horas del día del descanso.	No iniciar los trabajadores el descanso (semanal) – (dominical) - (por días festivos) - (bisemanal) a más tardar a las 00:00 horas del día del descanso, por las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos trabajo, hecho constatado en el registro de asistencia, según el siguiente detalle: (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; los períodos o fechas de la prestación de servicio ilegal; indicar el horario en que se trabajó; el tiempo o las horas no otorgadas como descanso por las horas trabajadas en los días domingo o festivo.)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1037-m	Artículo 36 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Terminar el descanso semanal (dominical) (por días festivos) (bisemanal) en turnos rotativos, antes de las 00:00 horas del día siguiente al descanso.	Terminar el descanso (semanal) - (dominical) – (por días festivos) – (bisemanal) antes de las 00:00 horas del día siguiente del descanso por las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos trabajo, hecho constatado en el registro de asistencia, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; los períodos o fechas de la prestación de servicio ilegal; indicar el horario en que se trabajó; el tiempo o las horas no otorgadas como descanso por las horas trabajadas en los días domingo o festivo.)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1038-a	Artículo 38 incisos 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso semanal compensatorio.	No otorgar un día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en días (domingo) – (festivos) respecto del (de la) trabajador(a) y períodos siguientes: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-a	Artículo 38 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso de 2 domingo en el mes calendario.	No otorgar al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, habiéndose constatado que la empresa desarrolla actividades comprendidas en el (Nº2) – (Nº 7) del Artículo 38 del Código del Trabajo, respecto del (de la) trabajador(a) y períodos siguientes: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-b	Artículo 38 inciso 6º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar (remunerar) los días de descanso acumulados en la semana que excedan de uno, de acuerdo con lo convenido.	No (otorgar) – (remunerar) los días de descanso acumulados en la semana que excedan de uno, de acuerdo a la especial forma acordada por las partes, tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical comprendidos en el (inciso 3º) – (inciso 4º) del Artículo 38 del C. del T., respecto del (de la) trabajador(a) y períodos que a continuación se indican: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-c	Artículo 38 inciso 7º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso	No cumplimiento de la Resolución N° _____, de _____, que autorizó un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, en los siguientes aspectos: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-d	Artículo 180 de la Ley N° 18.700 y artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, artículo 6 de la Ley N° 20.640, en relación con el artículo 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No otorgar el feriado obligatorio en día de elecciones por plebiscito y/o elecciones primarias o elecciones directas, de primera o segunda vuelta.	No otorgar (al) (a la) trabajador(a)_____ o a los o las trabajadores (as) don (doña)(Individualizar con nombre apellido y RUT), que se desempeña (an) en el centro o complejo comercial bajo una misma razón social denominado _____, el feriado legal obligatorio por el día _____, que correspondía a (elecciones) – (plebiscito) (directas- primaria) (primera-segunda vuelta) considerando que el local o centro comercial se encuentra ubicado en la comuna de _____, en que se desarrolla el proceso eleccionario en dicha fecha. (señalar el N° de trabajadores afectados entre otros antecedentes que se estimen necesarios)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			Obs.: En virtud del artículo 149, N° 8, de la Ley 18.700, el que impidiere a cualquier elector ejercer su derecho a sufragar por amenazas (Descuentos de remuneración o despido) comete delito por lo que, de constatare, se debe oficiar al Ministerio público, denunciando lo constatado																										
1039-e	Artículos 38 inciso 2º y 38 N° 7, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No liquidar ni pagar con el recargo de, a lo menos, un 30%, las horas ordinarias trabajadas en día domingo a trabajadores del comercio.	No liquidar ni pagar con el recargo de, a lo menos, un 30%, las horas ordinarias trabajadas en día domingo, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período, al trabajador del comercio don (doña) _____, RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el N° de horas trabajadas en día domingo, las fechas de los días trabajados, el sueldo convenido, y como se constató la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-f	Artículo 38 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las horas extraordinarias trabajadas en días domingos sobre la base del valor de la hora ordinaria y el recargo legal a trabajadores del comercio	No pagar las horas extraordinarias trabajadas en días domingos sobre la base de cálculo representado por el valor de la hora ordinaria según el sueldo convenido más el recargo legal de, a lo menos, un 30%, por las horas ordinarias trabajadas en días domingos, al trabajador del comercio don (doña) _____, RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el N° de horas extraordinarias trabajadas en días domingos, las fechas de los días trabajados, el sueldo convenido, y como se constató la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-g	Artículo 38 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar los siete días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo a trabajadores del comercio	No otorgar los siete días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo al trabajador del comercio don (doña) _____, RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar cuantos días domingo de descanso semanal adicional se otorgaron y como se constató la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-h	Artículo 38 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Compensar en dinero los días domingo de descanso semanal adicional a trabajadores del comercio	Compensar en dinero los días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo al trabajador del comercio don (doña) _____, RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar cuantos días domingo de descanso semanal adicional se compensaron y como se constató la infracción)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-i	Artículo 38 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Acumular de un año a otro los días domingo de descanso semanal adicional a trabajadores del comercio	Acumular de un año a otro los días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo al trabajador del comercio don (doña) _____, RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar cuantos días domingo de descanso semanal adicional se acumularon y como se constató la infracción)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1039-j	Artículos 38 ter, 38 N° 7 del Código del Trabajo y artículo 2 de la Ley N° 19.973, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	Otorgar el descanso semanal en días que coinciden con feriados irrenunciables, respecto de trabajadores del comercio exceptuados del descanso dominical.	Otorgar el descanso semanal el (1º de mayo) – (18 de septiembre) – (19 de septiembre) – (25 de diciembre) – (1º de enero) de 20__, respecto al (a la) trabajador(a) de comercio exceptuado del descanso dominical don (doña) _____, RUN _____, según el siguiente detalle: (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-k	Artículo 38 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Reemplazar el descanso adicional de días domingo por días sábado, sin mediar acuerdo escrito entre empleador y trabajador del comercio.	Reemplazar _____ días de descanso adicional que correspondía en días domingo por días sábado, sin mediar acuerdo escrito entre empleador y (trabajador) – (Sindicato _____) , según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; las fechas de los días sábados y domingos involucrados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-l	Artículo 38 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Reemplazar más de 3 días de descanso adicional en día domingo por días sábado a trabajador del comercio.	Reemplazar más de 3 días de descanso adicional que correspondía en día domingo por días sábado, según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; cuantos días domingo adicionales fueron reemplazados y las fechas de los días sábados y domingos involucrados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-m	Artículo 38 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar el reemplazo del descanso adicional que correspondía en día domingo, por un día sábado que no estaba junto a un domingo.	Efectuar el reemplazo del descanso adicional que correspondía en día domingo, por un día sábado que no estaba junto a un domingo también de descanso semanal, según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad del o los trabajadores afectados; cuantos días domingo adicionales fueron reemplazados de esta manera y las fechas de los días sábados y domingos involucrados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1039-n	Artículo 38 inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar 29 o 15 domingos de descanso a trabajadores de casinos, hoteles, pubs y similares.	No otorgar (veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año) – (quince domingos de descanso en el lapso de seis meses) a trabajadores del (Casino____) - (Hotel____) – (Restaurant____) – (Pubs____) – (Discoteca____) – (Bar____) – (Motel____) – (otros similares) , al existir entre las partes acuerdo por escrito de distribución de la jornada de trabajo, según el siguiente detalle: _____ (señalar cuantos días domingos de descanso se otorgaron; indicar el acuerdo de distribución de la jornada de trabajo; nómina y C.I. de los trabajadores afectados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1039-o	Artículo 38 inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Prestar servicios por más tres domingos en forma consecutiva de descanso a trabajadores de casinos, hoteles, pubs y similares.	Prestar servicios por más tres domingos en forma consecutiva de descanso trabajadores del (Casino_____) - (Hotel_____) – (Restaurant_____) – (Pubs_____) – (Discoteca_____) – (Bar_____) – (Motel_____) – (otros similares), existiendo acuerdo por escrito entre las partes de distribución de la jornada de trabajo, según el siguiente detalle: _____ (señalar cuantos días domingos se trabajaron; indicar el acuerdo de distribución de la jornada de trabajo; nómina y C.I. de los trabajadores afectados)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 10: REMUNERACIONES								
1040-a	Artículo 44 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar sueldo inferior al ingreso mínimo mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo.	Pagar sueldo mensual inferior al ingreso mínimo mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo respecto del trabajador(a) don (doña) _____ y en períodos que a continuación se indica: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1040-b	Artículo 44 inciso 3º e inciso 3º del artículo 8º del D.L. N° 670, de 1974, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imputar indebidamente al sueldo mensual con estipendios o beneficios que no proceden.	Imputar indebidamente al sueldo mensual del trabajador(a) don (doña) _____, con (horas extraordinarias) – (asignación familiar legal) – (asignación de movilización) – (asignación de colación) – (asignación desgaste de herramientas) – (asignación de pérdida de caja) – (gratificación legal/convencional) – (otras), respecto de los períodos y montos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1040-c	Artículo 42 letra a, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar sueldo base.	No pagar sueldo base, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, afecto a una jornada ordinaria, por los períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1040-d	Artículo 42 letra a, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual.	Pagar un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, afecto a una jornada ordinaria de trabajo, por los montos y períodos que a continuación se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1041-a	Artículo 45 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar semana corrida.	No pagar la semana corrida al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, habiéndose constatado que se remunera por (día) – (hora) -(trato) – (comisión) – (producción), respecto de los siguientes períodos: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1041-b	Artículo 45 incisos 1º y 3º en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la semana corrida de acuerdo a lo devengado o al ingreso mínimo mensual.	No pagar la semana corrida al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, (de acuerdo a lo devengado en el respectivo período de pago)- (tomando como base el ingreso mínimo mensual), respecto de los siguientes períodos: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1042-a	Artículos 46 y 50, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gratificación convencional.	No pagar la gratificación de acuerdo a la modalidad convenida en el (contrato individual) – (contrato colectivo) – (convenio colectivo) – (fallo arbitral), respecto del (de la) trabajador (a) y período que a continuación se indica: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1043-a	Artículo 47, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gratificación legal.	No pagar la gratificación legal respecto del (de la) trabajador(a) y período que a continuación se indica, habiéndose constatado que, conforme a la revisión de los documentos tributarios pertinentes, la empresa obtuvo utilidades líquidas en su giro. (señalar nombre del (de la) trabajador(a) y período(s))	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1043-b	Artículo 50, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar íntegramente la gratificación legal.	Pagar la gratificación legal menor al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones, considerando el tope legal de los 4,75 IMM.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1044-a	Artículo 52, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gratificación legal proporcional.	No pagar la gratificación legal en proporción a los meses trabajados, habiéndose verificado que la empresa obtuvo utilidades líquidas en su giro respecto del (de la) trabajador(a) y período que a continuación se indica: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1045-a	Artículo 53, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gastos por cambio de residencia.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, los gastos razonables de ida y vuelta incurridos para prestar servicios en la ciudad de: _____, habiéndose constatado que el empleador lo hizo cambiar de residencia con fecha _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1046-a	Artículo 54, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones en moneda de curso legal.	Pagar las remuneraciones en moneda distinta a la de curso legal, que es el peso, utilizándose en cambio la moneda extranjera (dólares USA) – (euro) – (yen) – (pesos argentinos) – (libra esterlina) – (Otra), a los trabajadores y períodos que se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1046-b	Artículo 54, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar remuneraciones mediante documento valorado sin solicitud del trabajador.	Pagar las remuneraciones mediante (cheque) – (vale vista bancario), al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, sin que haya existido solicitud de éste, respecto de los siguientes períodos: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1046-c	Artículo 54, en relación con el artículo 506 del Trabajo.	No entregar comprobante de pago de remuneraciones o entregar sin las indicaciones legales.	(No entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante con indicación del) – (No indicar en el comprobante del pago de remuneraciones el) monto pagado, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas, en el período de _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, durante los siguientes períodos _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1046-e	Artículo 54 bis inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación del contrato, o la promoción o movilidad en el empleo.	Condicionar la (contratación) – (permanencia) – (renovación del contrato) – (promoción o movilidad en el empleo) del trabajador (a) don (doña) _____, a la suscripción de (pagarés) – (letras de cambios) – (compromisos de pago), para responder de remuneraciones ya devengadas e incorporadas en su patrimonio.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1046-f	Artículo 54 bis inciso 3°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo con, o no contener el anexo, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.	(No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo) – (No contener el anexo) , que constituye parte integrante de las mismas, los montos de (las comisiones) – (los bonos) – (los premios) – (otros incentivos) que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, según el siguiente detalle: _____ (señalar los montos por cada estipendio y el detalle y el método de cálculo por cada estipendio, en forma sucinta, y el nombre de los trabajadores. afectados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1046-h	Artículos 54 bis inciso 2° y 55 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones consistentes en premios o bonos que corresponden por cumplimiento de los hechos futuros.	No pagar los premios o bonos pactados al trabajador don (doña) _____, que corresponden por el cumplimiento de los hechos futuros referidos a (la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa) - (la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros), existiendo cumplimiento, a su vez, por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, según el siguiente detalle: _____ (señalar los hechos que originan la infracción; los montos de los estipendios adeudados y los nombres de los trabajadores afectados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1047-a	Artículo 55 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones.	No pagar las remuneraciones consistentes en (bonos) – (tratos) – (sueldo base) – (sueldo fijo) - (comisiones) – (participaciones) – (sobresueldos) – (regalías de..) con la periodicidad estipulada en el contrato, respecto de los trabajadores y períodos que se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1047-b	Artículo 55 inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar anticipos quincenales en trabajos remunerados por pieza/obra/medida/temporada.	No pagar anticipo quincenal de las remuneraciones, habiéndose verificado que el trabajo es por (pieza) – (obra) - (medida) – (temporada) y en el contrato nada se establece, respecto de los trabajadores y períodos siguientes: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1047-c	Artículo 55 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar las remuneraciones por períodos que exceden de un mes.	Pagar las remuneraciones consistentes en (bonos) – (tratos) – (sueldo base) – (sueldo fijo) - (comisiones) – (participaciones) – (sobresueldos) – (regalías de _____) en períodos que exceden de un mes, según el siguiente detalle y por los trabajadores que se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1047-d	Artículo 55 inciso 1° en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las remuneraciones ya devengadas compuestas parcial o totalmente por (comisiones-bonos-premios), conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias.	No pagar las remuneraciones compuestas (parcialmente) – (totalmente) por (comisiones-bonos-premios) conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias, respecto del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, sin que existan razones técnicas, las que se encuentran devengadas e incorporadas al patrimonio del trabajador(a) don(dña) _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el tipo de comisiones/bonos/premios y desglosar los montos)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1048-a	Artículo 56, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración en tiempo, lugar y hora debida.	No pagar las remuneraciones (entre lunes y viernes) - (en el lugar en 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 acuerde otros días u horas de pago, respecto de los trabajadores y períodos que a continuación se indica: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-a	Artículo 58 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar las deducciones obligatorias.	No deducir de las remuneraciones (los impuestos que las graven) – (cotizaciones de seguridad social) – (las cuotas sindicales) – (las obligaciones con las instituciones de previsión o con organismos públicos) –respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1049-b	Artículo 58 incisos 2º y 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones facultativas sobre el 45% de las remuneraciones.	Efectuar deducciones de remuneraciones de (las cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas) - (la cantidad de \$ _____, para ser depositada en cuenta de ahorro para la vivienda) - (las sumas destinadas a la educación del trabajador / su conyuge / o alguno de sus hijos) - (por {sumas} – {porcentaje}, destinados a efectuar pago de cualquier naturaleza) , existiendo acuerdo por escrito entre el empleador y el (la) trabajador(a) don (doña) _____, en montos que exceden del 45% de la remuneración total, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-c	Artículo 58 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones de las remuneraciones para el pago de adquisición de vivienda, para depósito de cuenta de ahorro para la vivienda, sin acuerdo de las partes.	Efectuar deducciones de las remuneraciones sin contar con el acuerdo por escrito entre el empleador y del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, por (las cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas) - (la cantidad de \$ _____, para ser depositada en cuenta de ahorro para la vivienda) - (las sumas destinadas a la educación del trabajador {su cónyuge} { o alguno de sus hijos}) – (el pago del mutuo o crédito sin interés {destinado al pago de la adquisición de viviendas} {para ser depositada en cuenta de ahorro para la vivienda} {las sumas destinadas a la educación del trabajador / su cónyuge / o alguno de sus hijos}) , por los períodos y montos según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-d	Artículo 58 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones sobre el 15% de las remuneraciones.	Efectuar deducciones de las remuneraciones por (sumas) – (porcentaje) , destinados a efectuar pago de cualquier naturaleza, que excede del quince por ciento de la remuneración total, respecto del (de la) trabajador(a) y períodos que se señalan: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-e	Artículo 58 inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones (retenciones) (compensaciones) indebidas de las remuneraciones.	Deducir) – (retener) – (compensar) indebidamente al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, sumas que rebajan el monto de las remuneraciones por concepto de (arriendo de habitación) – (luz) – (entrega de agua) – (uso de herramientas) – (entrega de medicinas) – (atención médica) – (prestaciones en especie) – (concepto de multas no autorizadas en el Reglamento Interno de la empresa) - según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-f	Artículo 58 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar deducciones facultativas existiendo acuerdo entre empleador y el trabajador, destinadas al pago de la adquisición de viviendas	No deducir de las remuneraciones (las cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas) - (la cantidad de \$ _____, para ser depositada en cuenta de ahorro para la vivienda) - (las sumas destinadas a la educación del trabajador/su cónyuge /o alguno de sus hijos) , existiendo acuerdo por escrito entre el empleador y el (la) trabajador(a) don (doña) _____, por los montos y períodos según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-h	Artículo 58 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones excesivas de las remuneraciones.	Efectuar deducciones de remuneraciones de más del 30% del total de la remuneración mensual, por el mutuo o crédito sin interés (destinado al pago de la adquisición de vivienda) – (para ser depositado en cuenta de ahorro para la vivienda) – (destinado a la educación del trabajador/su cónyuge/o alguno de sus hijos) , existiendo acuerdo por escrito entre el empleador y el (la) trabajador(a) don (doña)_____, por los montos y períodos según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1049-i	Artículo 58 inciso 6º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones (retenciones) (compensaciones) indebidas de las remuneraciones, por concepto del no pago de efectos de comercio.	(Deducir) – (retener) – (compensar) indebidamente al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, sumas que rebajan el monto de las remuneraciones por concepto del no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-j	Artículo 58 inciso 7º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No autorización por escrito del empleador o trabajador para recibir como forma de pago efectos de comercio	No contar la autorización por escrito del empleador al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, así como también de los procedimientos que debe cumplir para recibir como medio de pago efectos de comercio, por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-k	Artículo 58 inciso 8º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones indebidas de las remuneraciones, por robo, hurto, pérdida o destrucción	Descontar indebidamente al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, sumas que rebajan el monto de las remuneraciones por concepto de (robo) – (hurto) – (pérdida) - (destrucción), por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-l	Artículo 58 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar deducciones facultativas convenidas por escrito entre empleador y el trabajador, para pagos de cualquier naturaleza.	No deducir de las remuneraciones (las sumas de \$ ____) – (el porcentaje de ____ %) destinado a efectuar pagos de cualquier naturaleza, existiendo acuerdo por escrito que no excede el quince por ciento de la remuneración total entre el empleador y el (la) trabajador(a) don (doña) _____, por los montos y períodos según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-m	Artículo 58 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar deducciones de las remuneraciones sin acuerdo de las partes.	Efectuar deducciones de las remuneraciones sin contar con el acuerdo por escrito entre el empleador y del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, por los períodos y montos según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-n	Artículo 17 inciso 2º, del D.L. N° 3.500, de 1981 y artículo 58 inciso 3º del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Deducir de la remuneración la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro por invalidez y sobrevivencia.	(Deducir) – (retener) – (compensar) de las remuneraciones del trabajador(a) don (doña) _____, la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro por invalidez y sobrevivencia que es de cargo del empleador (con excepción de los trabajadores jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio) según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1049-o	Artículo 22 inciso 1º, de la Ley N° 18.833, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No deducir de las remuneraciones del trabajador las cuotas por crédito social otorgado por una C.C.A.F.	No deducir de las remuneraciones las cuotas de crédito social a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, según el siguiente detalle: (Monto cuota crédito social/mes/año)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-p	Artículo 58 inciso 5º del Código del Trabajo y artículo 165 de la Ley N° 18.700, en relación con el artículo 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Descotar el permiso para votar o excusarse ausentismo legal a trabajadores que sufragaron durante elecciones	Descotar permiso para votar o excusarse de al menos tres horas a (el) (la) (los) trabajador(es) Sr(es) (Individualizar con nombre apellido y RUT), que sufragaron, el día _____, fecha en que se celebró (elecciones) – (plebiscito) (directas-primaria) (primera-segunda vuelta), según el siguiente detalle: (indicar la liquidación de remuneraciones del mes en la que no se paga o consta el descuento y si corresponde, la forma en que se realizó el descuento de las horas y monto del descuento indebido)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-q	Artículo 54 del D.F.L. N° 5, de 25.09.2003 y artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el descuento voluntario del 25% a favor de Cooperativas.	Exceder del 25% el descuento voluntario por planilla efectuado al trabajador Sr. (a) _____, RUN N° _____, para pagar a la Cooperativa de (Consumo) – (Ahorro y Crédito) , RUT N° _____, de la que el trabajador es socio, según el siguiente detalle: _____ (Indicar las sumas descontadas; señalar la suma mensual máxima legal a descontar por este concepto de las remuneraciones; período que abarca la infracción)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1049-s	Artículo 22 inciso 1º, de la Ley 18.833, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No deducir/retener/remesar a la C.C.A.F., las cuotas por crédito social de las remuneraciones del trabajador.	(No deducir) – (No retener) –(No remesar) la(s) cuota(s) de crédito social a la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, a quien (no se le practicó) – (se le practicó) el debido descuento de sus remuneraciones, según el siguiente detalle: _____ (Monto cuota crédito social /mes/año)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1050-a	Artículo 59, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar (no pagar) el descuento de la remuneración para la mantención de la familia.	(No efectuar) – (No pagar al asignatario que se individualiza más adelante) los descuentos a las remuneraciones del trabajador Sr _____, (estando asignada en el contrato una cantidad para la mantención de la familia) – (existiendo resolución judicial sobre el particular) , respecto de los siguientes períodos: _____	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1051-a	Artículo 60, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones adeudadas al fallecimiento del trabajador.	No pago de las remuneraciones, adeudadas al fallecimiento del trabajador que se indica, a la persona que se hizo cargo de los gastos del funeral. (señalar nombre del trabajador)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1052-a	Artículo 62, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar el libro auxiliar de remuneraciones.	No llevar libro auxiliar de remuneraciones habiéndose verificado que el empleador cuenta con 5 o más trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1052-c	Artículo 62, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar correctamente libro auxiliar de remuneraciones al no incluir todas las remuneraciones.	No llevar correctamente el libro auxiliar de remuneraciones al no incluir en el período que se indica la remuneración referida a (gratificación) – (horas extras) – (bonificación de _____) – (asignación de _____) – (bonos) – (premios) – (regalías consistentes en _____) , percibidas por el (la) trabajador(a) don (doña): _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1053-a	Artículo 63, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las sumas adeudadas por remuneraciones devengadas con los reajustes e intereses legales.	No pagar las sumas adeudadas por concepto de (remuneraciones) – (indemnizaciones) – (asignación de movilización) – (asignación de colación) – (desgaste de herramientas) – (asignación de caja) – (viáticos) (reajustada conforme a la variación experimentada por el IPC) – (con el máximo de interés permitido para las operaciones reajustables) , devengadas por la prestación de servicios del trabajador y períodos que se detallan: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1053-b	Artículo 63 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las remuneraciones adeudadas al término del contrato de trabajo.	No pagar en un solo acto en el finiquito todas las remuneraciones adeudadas al término de contrato de trabajo al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, sin que exista acuerdo del fraccionamiento del pago entre las partes.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1053-c	Artículo 75 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las remuneraciones de las manipuladoras de alimentos.	No pagar las remuneraciones correspondientes a los meses de (diciembre/ enero/ febrero de _____) , respecto de las trabajadoras que prestan servicios como manipuladoras de alimentos en establecimiento de educación (parvularia) – (escolar) – (preescolar) de conformidad con la ley N° 19.886, según el siguiente detalle: _____ (individualizar el nombre y RUN de las manipuladoras, meses y monto de las remuneraciones adeudadas)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1053-d	Artículo 64 incisos 1º y final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No sugerir en la cuenta de consumo el monto de la propina de a lo menos el 10%.	No indicar en un documento extendido por escrito, distinto a la boleta tributaria, la cantidad precisa de dinero sugerida por propina de a lo menos el 10% del valor del consumo, respecto de los siguientes trabajadores: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad de cada trabajador y función que desempeña)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1053-e	Artículo 75 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No prorrogar los contratos de trabajo de las manipuladoras de alimentos.	No prorrogar los contratos de trabajo por los meses de diciembre, enero y febrero de ..., a las trabajadoras que se han desempeñado a lo menos durante seis meses en forma continua como manipuladores de alimentos en la empresa que presta los servicios de alimentación en establecimientos de educación (parvularia) – (escolar) – (preescolar) de conformidad con la ley N° 19.886,cuyos contratos de trabajo se encontraban vigentes al mes de noviembre de _____, según el siguiente detalle: _____ (individualizar el nombre y RUN de las manipuladoras; período trabajado)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1053-f	Artículo 75 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las remuneraciones de las manipuladoras de alimentos ocasionales.	No pagar las remuneraciones correspondientes a los meses de (diciembre/ enero/ febrero de _____) , respecto de las trabajadoras que prestan servicios como manipuladoras de alimentos en establecimiento de educación (parvularia) – (escolar) – (preescolar) de conformidad con la ley N° 19.886, las que se han desempeñado a lo menos durante seis meses en forma continua y cuyos contratos de trabajo se encontraban vigentes al mes de noviembre de _____, según el siguiente detalle: _____ (individualizar el nombre y RUN de las manipuladoras, meses y monto de las remuneraciones adeudadas)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1053-g	Artículo 64 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar íntegramente las propinas entregadas por clientes.	No entregar íntegramente las propinas entregadas por los clientes a los trabajadores que cumplen funciones de (garzones) – (bombero de servicentro) – (otros) en el establecimiento _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad de cada trabajador; el monto de las propinas adeudadas y a que fechas corresponden)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1053-h	Artículo 64 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Distribuir las propinas entregadas por clientes.	Distribuir las propinas entregadas por los clientes a los trabajadores que cumplen funciones de (garzones) – (bombero de servicentro) – (otros) , en el establecimiento _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad de cada trabajador afectado; el monto de las propinas distribuidas y a que fechas corresponden)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1053-i	Artículo 64 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No liquidar y enterar las propinas entregadas por clientes mediante tarjetas de créditos.	No liquidar y enterar las propinas entregadas por clientes mediante tarjetas de créditos u otros títulos de crédito, a los trabajadores que cumplen funciones de (garzones) – (bombero de servicentro) – (otros) , en el establecimiento _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad de cada trabajador afectado; el monto de las propinas no liquidadas y enteradas y a que fechas corresponden)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1053-j	Artículo 64 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Liquidar y enterar las propinas entregadas por clientes mediante tarjetas de créditos fuera de plazo.	Liquidar y enterar las propinas entregadas por clientes mediante tarjetas de créditos u otros títulos de crédito, a los trabajadores que cumplen funciones de (garzones) – (bombero de servicentro) – (otros) en el establecimiento _____, fuera del plazo de siete días hábiles desde que se recibieron, según el siguiente detalle: _____ (señalar el nombre y cédula de identidad de cada trabajador afectado; el monto de las propinas no liquidadas y enteradas dentro de plazo; el N° de días en que se liquidaron y enteraron y a que fechas corresponden)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1053-k	Artículo 64 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia del vale o comprobante de pago de la propina y el valor del servicio o producto adquirido mediante tarjetas de créditos o otros títulos de crédito, a los trabajadores que cumplen funciones de (garzones) – (bombero de servicentro) – (otros) , en _____, según el siguiente detalle: _____	(señalar el nombre y cédula de identidad de cada trabajador afectado y a que fechas corresponden los vales o comprobantes de pago)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1053-l	Artículo 64 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No liquidar y enterar las propinas entregadas por clientes e incorporada en facturas, tratándose de eventos especiales.	No liquidar y enterar las propinas entregadas por clientes en eventos especiales en la fecha de pago de la respectiva factura, a los trabajadores que cumplen funciones de (garzones) – (bombero de servicentro) – (otros) en el establecimiento _____, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 11: FERIADOS Y PERMISOS								
1054-a	Artículo 66 incisos 1º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar diez días de permiso pagado por muerte de hijo o cónyuge.	No otorgar diez días corridos de permiso pagado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, a partir del día del respectivo fallecimiento de su hijo, habiéndose constatado que fue solicitado previamente con la presentación del respectivo certificado de defunción.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1054-b	Artículo 66 incisos 2º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar siete días hábiles de permiso pagado por muerte de un hijo en período de gestación.	No otorgar siete días hábiles de permiso pagado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, por muerte de su (hijo en período de gestación) – (padre) – (madre) , habiéndose constatado que fue solicitado previamente con la presentación del respectivo certificado de defunción.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1054-c	Artículos 66 inciso 4º y 174, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador amparado por fuero laboral por muerte de hijo o cónyuge o conviviente civil.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador (a) don (doña) _____, cuyo contrato está vigente, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparado por fuero laboral por muerte de su (hijo) – (cónyuge) - (conviviente civil) según consta en el respectivo certificado de defunción.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1054-d	Artículo 165 inciso 2º de la Ley N° 18.700, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No permitir ausentarse tres horas de la jornada de trabajo, al trabajador, con el fin de que éste pueda sufragar o excusarse durante elecciones	No permitir que el (los) trabajador(es) Sr(s) _____, se ausente(n) durante tres horas de su jornada diaria de trabajo, el día _____, fecha en que se celebró elecciones _____, a fin de que pueda(n) sufragar o excusarse sin descuentos de remuneraciones.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1054-e	Artículo 166 de la Ley N° 18.700, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conceder los permisos necesarios a trabajadores designados vocales de mesa durante elecciones	No conceder los permisos necesarios a que (el) (la) (los) trabajador(a) (es) don (doña) (Individualizar con nombre apellido y RUT), designados (vocales de Mesas Receptoras de Sufragios) – (miembros de Colegios Escrutadores) – (delegado de la Junta Electoral), el día _____, fecha en que se celebró elecciones (elecciones) – (plebiscito) (directas- primaria) (primera-segunda vuelta). Obs.: En virtud del artículo 143 de la Ley 18.700, impedir ejercer sus funciones a algún miembro de la junta electoral, mesa receptora, colegio escrutador o al delegado de aquella es delito por lo que, de constatarse, se debe oficiar al Ministerio público, denunciando lo constatado	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1054-f	Artículo 58 inciso 5º y artículo 166 de la Ley N° 18.700, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Descotar los permisos legales a trabajadores designados vocales de mesa durante elecciones.	Descotar los permisos necesarios a (el) (la) (los) trabajador(es) Sr(s) (Individualizar con nombre apellido y RUT), designados (vocales de Mesas Receptoras de Sufragios) – (miembros de Colegios Escrutadores) – (delegado de la Junta Electoral), el día _____, fecha en que se celebró elecciones(elecciones) – (plebiscito) (directas- primaria) (primera-segunda vuelta), según el siguiente detalle: _____ (indicar el mes en que se realizó el descuento y monto del descuento indebido)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1054-g	Artículo 207 bis inciso 1º, en relación con los artículos 208 e inciso 6º del Artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso por Matrimonio/Acuerdo de Unión Civil, de cinco días hábiles.	No otorgar al trabajador(a) don(doña) _____, cédula de identidad N° _____, el permiso pagado por (Matrimonio) – (Acuerdo de Unión Civil) de cinco días hábiles continuos, no obstante haber avisado con treinta días de anticipación, según el siguiente detalle: _____ (señalar la fecha del Matrimonio/Acuerdo de Unión Civil; la fecha del aviso y de los días a utilizar)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1054-i	Artículo 66 bis inciso 1º del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el permiso para someterse a exámenes médicos.	No otorgar el permiso de medio día (al /a la trabajador/a don/doña _____, RUN _____,) para someterse a los exámenes de (mamografía/próstata/papanicolau/otro de medicina preventiva) en la institución de salud _____, (señalar la institución pública o privada – Hospital, Clínica, Cesfam, Centro Médico, Laboratorio, etc.) según el siguiente detalle: _____. Señalar los medios a través de los cuales constató la infracción; la fecha de los hechos.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1054-j	Artículo 66 bis inciso 4º del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar como trabajado el permiso para someterse a exámenes médicos.	No considerar como trabajado el permiso de (medio día y/o el tiempo de traslado) ocupado por (el/la trabajador/a don/doña _____, RUN _____,) para someterse a los exámenes de (mamografía/próstata/papanicolau/otro de medicina preventiva) en la institución de salud _____, (señalar la institución pública o privada – Hospital, Clínica, Cesfam, Centro Médico, Laboratorio, etc.) según el siguiente detalle: _____. Señalar los medios a través de los cuales constató la infracción; si se descontó o no se pagó el tiempo del permiso y la fecha de los hechos.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1054-ñ	Artículo 66 incisos 1º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar siete días de permiso pagado por muerte de cónyuge o conviviente civil.	No otorgar siete días corridos de permiso pagado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, a partir del día del respectivo fallecimiento de (su cónyuge)- (su conviviente civil) , habiéndose constatado que fue solicitado previamente con la presentación del respectivo certificado de defunción.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1054-o	Artículo 66 incisos 2º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar cuatro días hábiles de permiso pagado por muerte de un hermano/a, padre o madre del trabajador.	No otorgar cuatro días hábiles de permiso pagado al (a la) trabajador(a) don (doña): (Individualizar con nombre y RUT), por muerte de su (hermana/o) - (padre) – (madre), habiéndose constatado que fue solicitado previamente con la presentación del respectivo certificado de defunción.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1055-a	Artículo 67, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado anual.	No otorgar feriado anual al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, quién tiene más de un año de servicio para el empleador, correspondiente al año _____.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1055-b	Artículo 43 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con los requisitos legales para el otorgamiento del feriado.	No dejar testimonio en el duplicado de la solicitud de feriado del trabajador, la fecha en que se concederá, ello conforme a los hechos y trabajadores que se relatan a continuación: _____ (señalar los aspectos de hecho constatados; cual es el sistema utilizado, desde que fecha; los nombres de los trabajadores afectados)	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1055-c	Artículo 67 inciso final, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No conceder, preferentemente, feriado legal, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, habiéndose cumplido con los requisitos legales para ello, a persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.	No conceder, preferentemente, feriado legal durante el periodo de vacaciones, definidas por el Ministerio de Educación, al trabajador _____ que tiene el cuidado personal de (un niño o niña menor de catorce años) - (un adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada) , habiéndose cumplido con los requisitos de plazo y probatorios establecidos en el inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, al haber solicitado el feriado con fecha _____ para hacerlo efectivo a partir del _____, adjuntando _____ (indicar el documento que acredita condición) .	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1055-d	Artículo 76 bis, inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No modificar transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, durante el período de vacaciones definidos por el Ministerio de Educación, de persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, habiéndose solicitado tal modificación con las formalidades legales.	No modificar transitoriamente turno o distribución de la jornada diaria o semanal del trabajador _____ que tiene el cuidado personal de (un niño o niña menor de catorce años (individualizarlo)) – (un adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, (individualizarlo)) durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, siendo que la naturaleza de sus funciones lo permite y la empresa funciona en un horario compatible con tal modificación, habiéndose solicitado con las formalidades legales establecidas en el artículo 76 bis del Código del Trabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1055-e	Artículo 76 bis, inciso 2°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No responder el empleador dentro del plazo legal, no ofrecer fórmula alternativa o rechazar la propuesta, no acreditando las circunstancia que lo justifique, a la solicitud de modificación transitoria de turno o distribución de jornada diaria o semanal, efectuada por persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.	(No responder el empleador) - (No responder el empleador dentro del plazo legal, habiéndose presentado requerimiento con fecha _____ y respondido y notificado a la persona trabajadora con fecha _____) - (No ofrecer el empleador fórmula alternativa a la propuesta de la persona trabajadora) - (Rechazar el empleador la propuesta, no acreditando las circunstancias que lo justifique), respecto de la propuesta de modificación transitoria (de turnos) - (de distribución de la jornada diaria y semanal) , realizada por la persona trabajadora _____, que tiene (un niño o niña menor de catorce años) – (un adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada) _____(identificar al niño, niña o adolescente).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1055-f	Artículo 76 bis, inciso 3°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No dejar constancia en Anexo de contrato de la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal de trabajador que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.	No dejar constancia en Anexo de contrato del trabajador_____, que tiene el cuidado personal de un (niño o niña menor de catorce años (individualizarlo)) – (adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada (individualizarlo)) , de la modificación transitoria de (los turnos) - (la distribución de la jornada diaria) - (la distribución de la jornada semanal) durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, habiendo sido ésta aceptada, respecto de la persona trabajadora señalada.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1056-a	Artículo 68, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado progresivo.	No otorgar los días adicionales por feriado progresivo al trabajador Sr _____, correspondiente al año _____, el que no ha sido objeto de negociación.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1057-a	Artículo 69, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar correctamente feriado anual.	No otorgar correctamente el feriado anual del año _____ al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, al considerar cómo hábil el día sábado.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1058-a	Artículo 70 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar fracción de feriado anual de a lo menos 10 días en forma continua.	No otorgar feriado anual en forma continua de a lo menos 10 días al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, correspondiente al año _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1058-b	Artículo 70 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Acumular más de dos períodos consecutivos de feriado anual.	Acumular más de dos períodos consecutivos de feriado anual respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, correspondientes a los años _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1059-a	Artículo 71, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración íntegra durante el feriado.	No pagar la remuneración íntegra durante el feriado del año _____, al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, quién tiene una remuneración (fija) – (variable) – (fija y variable) , según el siguiente detalle: _____ (desglosar la remuneración impaga y el monto)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1060-a	Artículo 72, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar reajuste ocurrido durante feriado legal.	No pagar reajuste (legal) – (convencional) – (voluntario) , de remuneraciones ocurrido durante el feriado legal correspondiente al año _____, respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1061-a	Artículo 73 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Compensar ilegalmente en dinero el feriado anual.	Compensar ilegalmente en dinero el feriado anual correspondiente al año _____, respecto al (a la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1061-b	Artículo 73 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No compensar en dinero el feriado anual a trabajador que dejó de pertenecer a la empresa.	No compensar en dinero el feriado anual al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que, teniendo los requisitos para hacer uso de dicho feriado, dejó de pertenecer a la empresa, respecto del trabajador y período siguiente:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1061-c	Artículo 73 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar indemnización por feriado proporcional.	No pagar la indemnización por concepto de feriado proporcional al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, habiéndose constatado que ha dejado de pertenecer a la empresa antes de cumplir el año de servicio que le da derecho al feriado anual, respecto del siguiente período:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1062-a	Artículo 76, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Otorgar feriado colectivo por un período inferior a 15 días hábiles.	Otorgar el feriado colectivo por un lapso inferior a quince días hábiles respecto de los trabajadores y período que a continuación se indica:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1062-b	Artículo 76 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Otorgar feriado colectivo en forma parcial respecto del total de trabajadores de la empresa, establecimiento o sección.	Otorgar el feriado colectivo solo a parte de los trabajadores (de la empresa) - (de un establecimiento de la empresa ubicado en _____) – (de una determinada sección de la empresa denominada _____) , situación que afecta a los trabajadores Sres/as. _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1062-c	Artículo 66 ter e incisos 2º y siguientes del artículo 66 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso laboral para cumplir con la campaña pública de inmunización, encontrándose el trabajador/a dentro de la población objetivo de la campaña.	No otorgar, el empleador, permiso laboral para cumplir con la campaña pública de inmunización denominada _____, encontrándose el trabajador/a (indicar nombre y RUT), _____ dentro de la población objetivo de la campaña.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1062-d	Artículo 66 ter e incisos 2° y siguientes del artículo 66 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar como trabajador, para todos los efectos legales, el permiso laboral para cumplir con la campaña pública de inmunización.	No considerar, el empleador, como trabajador para todos los efectos legales, el permiso laboral para cumplir con la campaña pública de inmunización denominada _____, situación que afectó a trabajadores/as (indicar nombre y RUT) _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1062-e	Artículo 66 ter e incisos 2° y siguientes del artículo 66 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Compensar en dinero el permiso laboral para cumplir con la campaña pública de inmunización, estando vigente la relación laboral.	Compensar, el empleador, en dinero, el permiso laboral para cumplir con la campaña pública de inmunización, denominada _____, estando vigente la relación laboral, respecto de/la trabajador/a (indicar nombre y RUT) _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 12: CONTRATO DE APRENDIZAJE								
1063-a	Artículo 79, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Celebrar contrato de aprendizaje con trabajador mayor de 21 años.	Celebrar contrato de aprendizaje con el (la) trabajador(a) don (doña) _____, habiéndose constatado que tenía a la fecha de celebración del contrato más de 21 años.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1064-a	Artículo 80, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de aprendizaje las estipulaciones que establece la ley.	No contener el contrato de aprendizaje (la indicación expresa del plan a desarrollar) – (las estipulaciones mínimas del artículo 10), del (de la) trabajador(a) aprendiz don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1065-a	Artículo 83, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el empleador con sus obligaciones especiales en relación al (a la) aprendiz.	No cumplir el empleador con sus obligaciones especiales en relación al (a la) aprendiz, al (ocuparlo en trabajos ajenos al programa de aprendizaje) – (no proporcionar los elementos de trabajo adecuados) – (no designar un trabajador de la empresa como maestro guía), hecho ocurrido en las siguientes fechas _____, y que afecta a: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1066-a	Artículo 84, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de 2 años el contrato de aprendizaje.	Exceder de dos años el contrato de aprendizaje del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, habiéndose constatado que el programa de aprendizaje se inició con fecha _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1067-a	Artículo 85, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el número de aprendices del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa.	Exceder el número de aprendices del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, habiéndose constatado que la cantidad de trabajadores ocupados a jornada completa y de aprendices era la siguiente: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 13: CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS								
1068-a	Artículo 88 inciso 2º y D.S. N° 45 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 16.05.86, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder promedio anual de 8 horas jornada ordinaria diaria del trabajador agrícola.	Exceder de ocho horas diarias el promedio anual de jornada ordinaria del trabajador agrícola permanente que se individualiza según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1069-a	Artículo 89 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar día no trabajado por razones climáticas.	No pagar las remuneraciones (en dinero) – (en regalías) , al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, por los días que se indica, en que no se prestaron los servicios convenidos por cuanto las condiciones climáticas adversas no le permitió efectuar sus labores, habiéndose constatado que el trabajador no faltó injustificadamente a su trabajo el día anterior.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1070-a	Artículo 91 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar en el contrato de trabajo agrícola regalías por un valor superior al 50% de la remuneración.	Pactar en el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, por concepto de remuneraciones, regalías por valor que excede del 50% de las remuneraciones.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1071-a	Artículos 92 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar habitación higiénica y adecuada a trabajador agrícola y a su familia.	No proporcionar al (a la) trabajador(a) agrícola permanente don (doña) _____ y a su familia, habitación higiénica y adecuada, habiéndose constatado que (no ocupa) – (no puede ocupar) una casa habitación en un lugar que atendida la distancia y medios de comunicación le permita desempeñar sus labores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1071-b	Artículos 92 inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar información suficiente al trabajador agrícola sobre el correcto uso y manipulación de residuos tóxicos.	No proporcionar al (a la) trabajador(a) agrícola don (doña) _____, que realiza labores relacionadas con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, (información suficiente sobre el correcto uso y manipulación; eliminación de residuos y envases vacíos, de los riesgos de su exposición y los síntomas de la inadecuada utilización) – (los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerese de ellos) – (los productos de aseo indispensables para la completa remoción) , de acuerdo al siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 14: TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1072-a	Artículo 92 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No inscribirse en Registro especial de la Inspección del Trabajo, como intermediario de trabajadores agrícolas.	No haber cumplido con la obligación de inscribirse en el Registro especial de la Inspección del Trabajo respectiva, como intermediario de trabajadores (agrícolas) – (que prestan servicios en empresa comercial derivada de la agricultura) – (que prestan servicios en empresas agroindustriales derivadas de la agricultura) - (de la explotación de madera u otras afines).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1072-b	Artículo 92 bis inciso 2º, en relación al artículo 506 del Código del Trabajo.	Utilizar servicios de intermediación de trabajadores agrícolas a través de intermediarios no inscritos en el Registro de Intermediarios Agrícolas.	Utilizar los servicios del intermediador agrícola Sr. (es) _____ quién(es) no se encuentra(n) registrado(s) en el Registro de Intermediarios Agrícolas que se lleva en la Inspección del Trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1073-a	Artículo 94 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo a trabajador agrícola de temporada.	No escriturar el contrato de trabajo de (de la) trabajador(a) agrícola de temporada don (doña) _____, en cuatro ejemplares dentro del plazo de cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1073-b	Artículos 94 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir copia contrato agrícola de temporada a la Inspección del Trabajo.	No remitir a la Inspección del Trabajo copia del contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) agrícola de temporada don (doña) _____ dentro de los cinco días siguientes a su escrituración, habiéndose constatado que la duración de la faena para la que fue contratado es superior a veintiocho días.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1073-c	Artículo 94 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No depositar saldos de remuneración impagos de trabajador agrícola de temporada, en la cuenta individual de desempleo.	No depositar, dentro del plazo de 60 días, contados desde la fecha de término de la relación laboral, los saldos de remuneración impagos de (de la) trabajador(a) agrícola de temporada don (doña) _____, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, habiéndose constatado que la fecha de término de la relación laboral fue: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1074-a	Artículo 95 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento a trabajador agrícola de temporada.	No proporcionar al (a la) trabajador(a) agrícola de temporada don (doña) _____, condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, habiéndose constatado que (no accede) – (no puede acceder) a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1074-b	Artículo 95 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas a trabajador agrícola de temporada que le permita en la faena (mantener) (preparar) (consumir) alimentos.	No proporcionar a los trabajadores agrícolas de temporada que más adelante se individualizan, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan en la faena (mantener) – (preparar) – (consumir) alimentos.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1074-c	Artículo 95 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar a trabajador agrícola de temporada alimentos para ser consumidos en el lugar del trabajo.	No proporcionar a los trabajadores agrícolas de temporada que más adelante se individualizan, alimentos para ser consumidos en el lugar del trabajo, habiéndose constatado que el dependiente no puede adquirir sus alimentos por motivo (de distancia) – (dificultades de transporte) .	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1074-d	Artículo 95 inciso 4º y Decreto N° 20, de 16.06.01, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar a trabajador agrícola de temporada los medios de movilización necesarios entre la faena y el lugar donde aloja.	No proporcionar a los trabajadores agrícolas de temporada que más adelante se individualizan, los medios de movilización necesarios entre la faena y el lugar donde alojan, habiéndose constatado que entre ambos puntos media una distancia igual o superior a tres kilómetros y además no existen medios de transporte público.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1074-e	Artículos 95 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar información suficiente al trabajador agrícola de temporada sobre el correcto uso y manipulación de residuos tóxicos.	No proporcionar al (a la) trabajador(a) agrícola de temporada don (doña) _____, que realiza labores relacionadas con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, (información suficiente sobre el correcto uso y manipulación; eliminación de residuos y envases vacíos, de los riesgos de su exposición y los síntomas de la inadecuada utilización) – (los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos) – (los productos de aseo indispensables para la completa remoción) .	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 15: CONTRATO DE TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR								
1075-a	Artículo 98 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No recibir en la nave/alimentar/pagar sueldo sueldo o remuneración a trabajador.	No cumplir con su obligación de (recibirlos en la nave) - (alimentarlos) – (pagarles el sueldo o remuneración) al (a la) trabajador (a) marítimo don (doña) _____, habiéndose constatado la existencia de contrato de embarco celebrado con el naviero, en la nave de la marina mercante _____, N° de registro de matrícula _____, según el siguiente detalle: _____ (detallar pormenores de la infracción, el o los períodos en que se configuró la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1075-b	Artículo 98 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar con contrato de embarco autorizado.	No contar con contrato de embarco autorizado en (la capitanía de puerto en el litoral) – (el consulado de Chile en _____, cuando se celebra en el extranjero) , respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1075-c	Artículo 98 inciso 1º y artículo 48 letra c) del D.S. N° 26 de 1987, Reglamento a Bordo de las Naves de la Marina	No disponer en la nave de la marina mercante de personal de cocina.	No contemplar en la dotación de la nave de la marina mercante _____, N° de registro de matrícula _____, de personal de cocina o cocinero encargado exclusivamente de la preparación de la alimentación de la tripulación a bordo, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
	Mercante Nacional, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.		(señalar los nombres y RUN de los TRABAJADORES afectados; indicar como se preparaban los alimentos y en general cualquier antecedente para ilustrar de mejor forma la infracción)		Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1075-d	Artículo 98 inciso 1º y artículo 48 letra c) del D.S. N° 26 de 1987, Reglamento a Bordo de las Naves de la Marina Mercante Nacional, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No disponer en el remolcador de personal de cocina.	No contemplar en la dotación del remolcador _____, N° de registro de matrícula _____, que efectúa sus labores habituales fuera de la bahía o poza de abrigo, de personal de cocina o cocinero encargado exclusivamente de la preparación de la alimentación de la tripulación a bordo, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los TRABAJADORES afectados; indicar como se preparaban los alimentos y en general cualquier antecedente para ilustrar de mejor forma la infracción)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1075-e	Artículo 98 inciso 1º y artículo 48 letra c) del D.S. N° 26 de 1987, Reglamento a Bordo de las Naves de la Marina Mercante Nacional, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar alimentación al personal de remolcador.	No proporcionar alimentación en el remolcador _____, N° de registro de matrícula _____, que efectúa sus labores habituales en la bahía o poza de abrigo, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los TRABAJADORES afectados y cualquier antecedente para ilustrar de mejor forma la infracción)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1075-f	Artículo 97 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No permitir (Examinar el acuerdo) (Pedir asesoramiento) (Disponer facilidades necesarias para garantizar un acuerdo libre) antes de firmar el contrato de trabajo respecto de la gente de mar.	No permitir (Examinar el acuerdo) - (Pedir asesoramiento) - (Disponer de todas las facilidades necesarias para garantizar que ha concertado libremente un acuerdo) antes de firmar el contrato de trabajo respecto de la gente de mar: (Individualizar con nombre y RUT).	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1076-a	Artículos 101, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar otras labores a las convenidas sin que se haya producido fuerza mayor.	Efectuar otras labores a las convenidas por las partes, habiéndose constatado que no se produjo por causa de fuerza mayor, respecto de los siguientes trabajadores: _____	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-a	Artículo 103 inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener en el contrato de embarque las estipulaciones legales.	No contener en el contrato de embarco el (Lugar de nacimiento del trabajador) - (Número de días de feriado anual al que tiene derecho la gente de mar conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes y, en el caso de que se les deba aplicar el Convenio Marítimo, MLC, 2006, se deberá garantizar un número de días en base de un mínimo de 2,5 días corridos por mes de empleo) - (Las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar al trabajador) - (Nombre y matrícula de la nave o naves en la que el trabajador prestará servicios) (Asignaciones y viáticos que se pactaren entre las partes) - (Puerto donde el trabajador deberá ser restituido y, en su caso, demás condiciones de repatriación pactadas) , respecto de los siguientes trabajadores de mar: (individualizar con nombre y RUT) (Elegir la o las alternativas según los hechos constatados, eliminando las que no aplican al caso)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1077-b	Artículo 23 del D.S. N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo en Naves de Pesca.	No tener Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo preparado y firmado por el Patrón o Capitán, visado por la Autoridad Marítima, en la Nave de Pesca _____, matrícula _____, hecho que afecta a los siguientes trabajadores: _____ (Nómina de trabajadores, RUN y función de cada uno)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-c	Artículo 23 del D.S. N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener el Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo en Naves de Pesca, actualizado y ajustado al modelo legal.	No tener el Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo (firmado por el Patrón o Capitán) - (visado por la Autoridad Marítima) - (actualizado) – (fijado en un lugar visible) – (ajustado al modelo legal), en la Nave de Pesca _____, matrícula _____, hecho que afecta a los siguientes trabajadores: _____ (Nómina de trabajadores, RUN y función de cada uno)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-d	Artículo 24 del D.S. N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No distribuir los puestos de trabajo a bordo en Naves de Pesca, con arreglo a especialidades, matrículas y contratos.	No distribuir los puestos de trabajo a bordo con arreglo a las atribuciones de (títulos profesionales) – (matrículas de oficiales) – (matrículas de tripulantes) – (contratos de embarco) – (contrato de trabajo), en la Nave de Pesca _____, matrícula _____, hecho que afecta a los siguientes trabajadores: _____ (Nómina de trabajadores, RUN, función de cada uno conforme a las atribuciones y la función de hecho desarrollada)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-e	Artículo 86 inciso 1º, del D.S. N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante.	No tener Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo preparado y firmado por el Capitán, visado por la Autoridad Marítima, en la Nave de la Marina Mercante _____, matrícula _____, hecho que afecta a los siguientes trabajadores: _____ (Nómina de trabajadores, RUN y función de cada uno)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-f	Artículo 86 inciso 1º, del D.S. N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener el Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante, con las formalidades legales.	No tener el Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo (firmado por el Capitán) - (visado por la Autoridad Marítima) - (fijado en un lugar de libre y fácil acceso), en la Nave de la Marina Mercante _____, matrícula _____, hecho que afecta a los siguientes trabajadores: _____ (Nómina de trabajadores, RUN y función de cada uno)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-g	Artículo 86 inciso 2º, del D.S. N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No comunicar a la autoridad marítima las modificaciones al Cuadro Regulador de Trabajo Bordo en Naves de la Marina Mercante.	No comunicar a la autoridad marítima las modificaciones introducidas durante el viaje de fechas _____, al Cuadro Regulador de Trabajo Bordo en la Nave de la Marina Mercante _____, matrícula _____, hecho que afecta a los siguientes trabajadores: _____ (Señalar como se constató la infracción (diario de la nave); Nómina de trabajadores, RUN y función de cada uno)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1077-h	Artículo 103 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener (Un ejemplar del contrato de trabajo y (contrato de embarco) , a bordo de la nave en la que presta servicio la gente de mar.	No mantener (Un ejemplar del contrato de trabajo y (contrato de embarco) , a bordo de la nave en que el trabajador preste servicios, respecto de los siguientes trabajadores de mar: (Individualizar con nombre y RUT). (Elegir la(s) alternativa(s) según los hechos constatados y eliminar la que no aplica al caso)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-i	Artículo 103 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener (un modelo de contrato de trabajo en lengua inglesa) (un modelo de contrato de embarco en lengua inglesa) (un ejemplar del convenio colectivo) (una copia del convenio colectivo en lengua inglesa), a bordo de la nave en la que presta servicio la gente de mar.	No mantener (un modelo de contrato de trabajo en lengua inglesa) - (un modelo de contrato de embarco en lengua inglesa) - (un ejemplar del convenio colectivo) - (una copia del convenio colectivo en lengua inglesa) a bordo de la nave en que el trabajador preste servicios, respecto de los siguientes trabajadores de mar: (individualizar con nombre y RUT) (No aplica a navegación exclusiva entre puertos nacionales) (Elegir la(s) alternativa(s) según los hechos constatados y eliminar las que no aplican al caso)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1077-j	Artículo 103 inciso 4° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar una descripción de los servicios con que contará a bordo de la nave a los trabajadores de mar.	No proporcionar, junto con el contrato de trabajo, una descripción de los servicios con que contará a bordo de la nave a los siguientes trabajadores de mar (individualizar con nombre y RUT))	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1078-a	Artículo 104, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Tomar oficiales o tripulantes que en sus libretas no tengan anotaciones estipuladas en la ley.	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) – (del cónsul de Chile en _____, respecto del desembarco acaecido en el extranjero) , respecto de los siguientes trabajadores: _____	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1079-a	Artículo 105 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar en el rol de la nave a individuo embarcado por motivos extraordinarios.	No registrar en el rol de la nave a los siguientes (oficiales) – (tripulantes) embarcados, sin firmar su contrato de embarco por motivos extraordinarios.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1079-b	Artículo 105, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No firmar contrato de embarco a hombre de mar embarcado por motivos extraordinarios.	No firmar los contratos de embarco a los (oficiales) – (tripulantes) que más adelante se indican, embarcados por motivos extraordinarios.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1079-c	Artículo 105, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el tiempo servido a hombre de mar embarcado por motivos extraordinarios.	No pagar el tiempo servido a hombres de mar embarcados sin convenio provisional escrito, que más adelante se indican, en las condiciones del contrato (de los que desempeñan una plaza igual o análoga) – (que hubiere servido su antecesor) - (a las que sean de costumbre estipular en el puerto de embarco para el desempeño de análogo cargo).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1080-a	Artículo 106 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada semanal de gente de mar.	Exceder la jornada semanal de gente de mar en más de 56 horas respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1080-b	Artículo 106 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Distribuir jornada semanal de gente de mar en más de ocho horas diarias.	Distribuir la jornada semanal de gente de mar en más de ocho horas diarias, respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1080-c	Artículo 106 incisos 1º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar con el recargo legal, el exceso de 45 horas semanales de gente de mar.	No pagar con el recargo establecido en el inciso tercero del Artículo 32 del Código del Trabajo, el exceso de 45 horas semanales de gente de mar, respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1081-a	Artículo 109, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de 48 horas semanales la duración de la jornada cuando la nave se encuentre fondeada en puerto.	Exceder de 48 horas semanales la duración de la jornada cuando la nave se encuentre fondeada en puerto, según el siguiente detalle: _____ (señalar el o los períodos de la infracción; la cantidad de horas en exceso y los nombres y RUN de los trabajadores afectados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1081-b	Artículos 109 y 106 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar con el recargo legal el exceso de 45 horas semanales de gente de mar.	No pagar con el recargo establecido en el inciso tercero del Artículo 32 del Código del Trabajo, el exceso de 45 horas semanales cuando la nave se encuentre fondeada en puerto, según el siguiente detalle: _____ (señalar el o los períodos de la infracción; la cantidad de horas en exceso y los nombres y RUN de los trabajadores afectados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1082-a	Artículo 110, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exigir en domingos y festivos, trabajos que puedan postergarse o que no sean indispensables para la nave.	Exigir en días domingo y festivos, trabajos que pueden postergarse o que no sean indispensables para el servicio, seguridad, higiene y limpieza de la nave respecto de los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1083-a	Artículo 111, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar día de descanso compensatorio a la gente del mar.	No otorgar al término del período 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, respecto del período y de los trabajadores de mar que se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1083-b	Artículo 111, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el día de descanso compensado de acuerdo a la especial forma acordada por las partes.	No (otorgar) – (remunerar) los días de descanso acumulados en la semana que excedan de uno, de acuerdo a la especial forma acordada por las partes, respecto de los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1084-a	Artículo 115, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar con cuadro regulador de trabajo visado por la autoridad marítima.	No contar con cuadro regulador de trabajo visado por la autoridad marítima, (en la mar) – (en puerto) ; respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1084-b	Artículo 115, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No fijar el cuadro regulador de trabajo en lugar visible.	No fijar el cuadro regulador de trabajo en un lugar de la nave de libre y fácil acceso, respecto los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1084-c	Artículo 115 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar ejemplar en lengua inglesa del cuadro regulador en viajes entre puertos nacionales e internacionales, junto a su versión en castellano.	No llevar cuadro regulador en un ejemplar en lengua inglesa, junto a la versión en castellano en viajes entre puertos nacionales e internacionales, respecto de los siguientes trabajadores de mar (individualizar con nombre y RUT)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1084-d	Artículo 115 inciso 5° del Código del Trabajo y Resolución Exenta N° 686 de 01/07/2022 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No (llevar) (llevar correctamente) registro especial y obligatorio de asistencia, determinación de las horas de trabajo ni mecanismo de reclamos y quejas a bordo según lo establecido por la Dirección del Trabajo para el personal embarcado.	No (llevar) (llevar correctamente) el sistema especial y obligatorio de control de asistencia, determinación de las horas de trabajo ni mecanismo de reclamos y quejas a bordo conforme lo establecido por Resolución Exenta N° 686 de 01/07/2022 de la Dirección del Trabajo, constatándose: (detallar la o las inobservancias, los períodos en que ocurrieron LOS HECHOS y el nombre de la nave y su registro). Lo anterior, respecto de los siguientes trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT). Observación: Esta infracción no procede respecto de los tripulantes de naves de pesca, respecto de ellos rigen la Resolución N° 27 de 1995; que fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de horas de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.(La Resolución N° 824 de 2005, derogó la Resolución N° 27 de 1995; y la Resolución N° 954 de 2005, que postergó la entrada en vigencia de la Resolución N° 824 de 2005, dejando vigente la Resolución N° 27 de 1995.)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1085-a	Artículo 116 inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el descanso mínimo de 10 horas, dentro de cada período de 24 horas.	No otorgar el descanso mínimo de diez horas, dentro de cada período de veinticuatro horas, respecto de los siguientes trabajadores de mar (individualizar con nombre y RUT).	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1085-b	Artículo 116 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Agrupar el descanso diario de gente de mar sin acuerdo de las partes.	Agrupar el empleador el descanso diario de la gente de mar, sin acuerdo previo de las partes, afectando a los trabajadores _____, en el período del _____ al _____.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1085-c	Artículo 116 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Agrupar el descanso diario de gente de mar en: más de 2 periodos / no tener uno de los periodos al menos 8 horas ininterrumpidas de descanso / exceder de 14 horas el intervalo entre dos períodos de descansos consecutivos.	Agrupar el empleador el descanso diario de la gente de mar (en más de dos periodos) (no teniendo uno de los periodos al menos 8 horas ininterrumpidas de descanso) (excediendo de catorce horas el intervalo entre dos períodos consecutivos), respecto de los siguientes trabajadores (nombre y RUT) en el periodo del _____ al _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1085-d	Artículo 116 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Suspender a marino el período de descanso por causales distintas a las establecidas en la ley.	Suspender el empleador el período de descanso, por causales distintas a las establecidas en la ley, habiéndose constatado que la suspensión fue por _____, respecto de los siguientes trabajadores marinos (nombre y RUT) en el periodo del _____ al _____. Nota: Las causales legales para de suspensión de descanso son: garantizar la seguridad inmediata del buque - garantizar la seguridad de las personas a bordo - garantizar la seguridad de la carga - socorrer a otros buques - socorrer a personas que corran peligro en el mar - lucha contra incendios - salvamento - otros ejercicios similares.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1085-e	Artículo 116 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No velar porque se conceda un período adecuado de descanso a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso, en alguna de las actividades que amerita la suspensión y una vez establecida la normalidad.	No haber concedido un período adecuado de descanso a los marinos (nombre y RUT) habiéndose constatado que trabajaron durante su horario normal de descanso, en alguna de las actividades que amerita la suspensión, a contar del _____, fecha en que se restableció la normalidad.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1086-a	Artículo 121 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No restituir al contratado por cuenta del armador.	No restituir al (a la) contratado(a) don (doña) _____, al puerto (de matrícula de la nave) – (que corresponda de acuerdo al contrato de embarque) por cuenta del armador, habiendo terminado el contrato entre las partes, y habiéndose verificado que la nave tocó puerto nacional y tarda más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1087-a	Artículo 122, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No costear el pasaje hasta puerto de conscripción.	No costear el pasaje hasta puerto de conscripción al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que ha sido llamado a cumplir con el servicio militar.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1088-a	Artículo 123 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar a la gente de mar la indemnización legal, habiéndose verificado la pérdida de la nave.	No pagar a la gente de mar una indemnización equivalente a dos meses de remuneración, habiéndose constatado la pérdida de la nave por (naufragio) – (incendio) – (choque) – (encallar) , respecto de los siguientes trabajadores: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1088-b	Artículo 123 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar indemnización a la gente de mar por pérdida de efectos personales.	No pagar indemnización a la gente de mar por pérdida de efectos personales, en caso de pérdida de la nave por (naufragio) – (incendio) – (choque) – (encallar) , respecto de los siguientes trabajadores: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1089-a	Artículo 124 Inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar con el seguro de la nave, las sumas adeudadas a la tripulación.	No pagar con el seguro de la nave perdida por naufragio (u otra causa) las sumas adeudadas a la tripulación por (remuneraciones) – (desahucios) – (indemnizaciones) , respecto de los siguientes trabajadores: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1090-a	Artículo 125, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gratificación a oficiales y tripulantes que hubiesen trabajado para recoger restos de nave naufragada.	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, respecto de los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1091-a	Artículo 126, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gastos, correspondientes a enfermedad común de trabajador de mar desembarcado en puerto extranjero.	No pagar los gastos, por enfermedad común del (de la) trabajador(a) de mar don (doña) _____, al ser desembarcado en puerto extranjero del país _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1091-b	Artículos 126, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar pasaje al puerto de restitución a trabajador desembarcado por enfermedad.	No pagar los pasajes al puerto de restitución al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, por desembarco en el puerto de _____, debido a enfermedad de éste (ésta).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1091-c	Artículo 126, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No desembarcar a trabajador enfermo con enfermedad perjudicial para la salud de los que van a bordo.	No desembarcar a (a la) trabajador(a) enfermo don (doña) _____, por enfermedad perjudicial para la salud de los que van a bordo, en el primer puerto en que toque la nave, habiéndose constatado que las autoridades pertinentes no se negaron a recibirlo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1091-d	Artículo 126, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gastos de traslado de los restos de miembro de la dotación fallecido.	No pagar los gastos de traslado de los restos del miembro de la dotación fallecido don (doña) _____, hasta el punto de origen.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1092-a	Artículo 127, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No respetar continuidad laboral del traspaso de una nave a un arrendatario o armador.	No respetar la continuidad de los servicios de aquellos oficiales o tripulantes que prestaron servicios al dueño de la nave, y que pasaron a prestar servicios al (arrendatario) – (armador), respecto de los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1093-a	Artículo 128 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar sueldos en moneda nacional o su equivalente en moneda extranjera.	No pagar los sueldos de los oficiales y tripulantes en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera, respecto de los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1093-e	Artículo 128 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No asegurar medios para que la gente de mar transfiera su remuneración.	No asegurar medios pertinentes para que el personal a bordo pueda realizar transferencias de toda o parte de su remuneración en el momento y a quien estime pertinente, en viajes que contemplen en su ruta un puerto o puertos extranjeros, respecto de los siguientes trabajadores de mar: (individualizar con nombre y RUT)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1094-a	Artículo 129, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar viáticos a la gente de mar.	No pagar viáticos a la gente de mar, en circunstancias que, estando la nave en puerto, no proporcionó (alojamiento) – (alimentación) – (movilización) a los siguientes trabajadores: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 16: TRABAJADORES PORTUARIOS								
1095-a	Artículos 133 inciso 2° y 136, en relación con el artículo 145 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Operar como empresa de muellaje sin cumplir con los requisitos de operación.	Realizar funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios, que sólo podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores portuarios eventuales afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores portuarios eventuales, para un empleador que cumpla las obligaciones del artículo 136 del Código del Trabajo, denominadas empresas de muellaje. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, periodo y descripción de la faena (Puerto-Barco))	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	15	20	25
					Pequeña 10 a 49	15	20	25
					Mediana 50 a 199	30	40	50
					Grandes 200 y más	45	60	75
1095-b	Artículo 133 inciso 3°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Desempeñar faenas portuarias, sin curso básico de seguridad.	Desempeñar las funciones de un trabajador portuario, sin efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1095-c	Artículo 133 del Código del Trabajo y Resolución Exenta N° 2.065 de 20/11/2017 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener implementado la empresa de muellaje el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria. (SCCNLP).	No tener implementado la empresa de muellaje el SCCNLP respecto del Puerto _____, al ____ de _____ 20__, fecha de la fiscalización del cumplimiento de la Resolución Exenta N° 2065 de fecha 20/11/2017 de la Dirección del Trabajo, a pesar de haber realizado actividades de estiba y desestiba entre el día _____ y el día _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1095-d	Artículo 133 del Código del Trabajo y Resolución Exenta N° 2.065 de 20/11/2017 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener implementado la empresa Portuaria el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria. (SCCNLP).	No tener implementado la empresa portuaria el SCCNLP respecto del Puerto _____, al _____ de _____ 20____, fecha de la fiscalización del cumplimiento de la Resolución Exenta N° 2065 de fecha 20/11/2017 de la Dirección del Trabajo, a pesar de haber realizado actividades de estiba y desestiba entre el día _____ y el día _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1095-e	Artículo 133 del Código del Trabajo y Resolución Exenta N° 2.065 de 20/11/2017 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir correctamente, la empresa de muellaje con sus obligaciones del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria.	No cumplir correctamente la empresa de muellaje con todas las obligaciones que le impone el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, (electrónico/Manual) , al ingresar, registrar, o cargar: (a. Los contratos de trabajo que suscriba el sujeto obligado con sus trabajadores portuarios eventuales) (b. Los contratos de trabajo de trabajadores con duración indefinida, a plazo fijo, superior a veinte días y por obra o faena, superiores a veinte días) (d. Los Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes al de su celebración) (e. Las nóminas de trabajadores portuarios eventuales) (f. Los acuerdos señalados en el artículo 137 letra b) inciso 3º del Código del Trabajo (Descanso colación)) (g. Los acuerdos sobre jornada ordinaria de trabajo) (h. Las marcaciones que emanen del control de registro de asistencia que den cuenta del inicio y término de jornada y del descanso (de colación) dentro de la jornada) (i. La jornada extraordinaria o la extensión de la jornada ordinaria, cuando corresponda) (j. La constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Empresas de Muellaje, constando que dicha información no se ajusta a la realidad). (Especificar la/s obligaciones informadas por la empresa de muellaje, las constatadas y diversas, describirlas)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1095-f	Artículo 133 del Código del Trabajo y Resolución Exenta N° 2.065 de 20/11/2017 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir correctamente la empresa portuaria con sus obligaciones del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria.	No cumplir la empresa portuaria con todas las obligaciones que le impone el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, (electrónico o manual) , al no ingresar, registrar, ni cargar: (Los lugares de trabajo y descanso dentro del recinto portuario) (c. El acceso y salida de todas las personas que ingresen a los recintos portuarios, consignándose las labores que vayan a desempeñar en él, además de su ubicación dentro del mismo) (h. No ubicar el control de asistencia, en los accesos de los recintos portuarios y para los efectos de registrar el descanso dentro de la jornada, deberá estar ubicado en el o los lugares establecidos para tal efecto) (j. La constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Empresas de Puerto, cuando corresponda). (Especificar la/s obligaciones no cumplidas por la empresa portuaria, describir la faena realizada que origina la obligación, con lugar, fecha, horas y sitio)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1096-a	Artículo 136, en relación con el artículo 145 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener oficina establecida en el lugar de faenas.	No tener oficina establecida en _____, lugar donde el empleador desarrolla la actividad de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios, habiéndose constatado que tiene trabajadores portuarios.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	15	20	25
					Pequeña 10 a 49	15	20	25
					Mediana 50 a 199	30	40	50
Grandes 200 y más	45	60	75					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			(Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco)) (Se debe informar a la Autoridad Marítima de este hecho constatado).																										
1096-b	Artículo 136 del Código del Trabajo y artículos 3, 10 y 13 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 145 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener el capital propio o garantía legal.	No mantener la empresa de muellaje, capital propio o no constituir garantías a favor de la Inspección del Trabajo, de fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, según el valor de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que correspondan al mes del año anterior en que debió pagar el mayor valor por estos conceptos, expresado en unidades de fomento, según lo ordenado por el Reglamento Portuario, habiéndose constatado que tiene trabajadores portuarios. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco)) (Se debe informar a la Autoridad Marítima de este hecho constatado).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>45</td><td>60</td><td>75</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	15	20	25	Pequeña 10 a 49	15	20	25	Mediana 50 a 199	30	40	50	Grandes 200 y más	45	60	75
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	15	20	25																										
Pequeña 10 a 49	15	20	25																										
Mediana 50 a 199	30	40	50																										
Grandes 200 y más	45	60	75																										
1096-c	Artículo 136 del Código del Trabajo y artículo 16 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 145 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar cambio de Representante/Domicilio.	No comunicar, dentro de los tres días siguientes a la Inspección del Trabajo respectiva, todo cambio de representantes o apoderados designados para actuar en su representación, así como de todo cambio de domicilio. (Individualizar nuevos representantes/domicilios no informados, representantes/domicilio informados y modificados)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>45</td><td>60</td><td>75</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	15	20	25	Pequeña 10 a 49	15	20	25	Mediana 50 a 199	30	40	50	Grandes 200 y más	45	60	75
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	15	20	25																										
Pequeña 10 a 49	15	20	25																										
Mediana 50 a 199	30	40	50																										
Grandes 200 y más	45	60	75																										
1096-d	Artículo 136 del Código del Trabajo y artículo 25 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 145 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Realizar el trabajador portuario dos turnos seguidos.	No cumplir con las condiciones del Reglamento de Trabajo Portuario, al permitir que sus trabajadores portuarios, laboren dos turnos seguidos, según el siguiente detalle: (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar la o las empresas de muellaje involucradas, sitio y faena (Puerto-Barco) donde se desarrolló el 1 turno y el 2 turno, hora y día de inicio y término de ambos turnos)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>45</td><td>60</td><td>75</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	15	20	25	Pequeña 10 a 49	15	20	25	Mediana 50 a 199	30	40	50	Grandes 200 y más	45	60	75
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	15	20	25																										
Pequeña 10 a 49	15	20	25																										
Mediana 50 a 199	30	40	50																										
Grandes 200 y más	45	60	75																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1096-e	Artículo 6 del D.S. N° 618 de 1970, del Ministerio de Defensa, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir en los lugares de trabajo de los recintos portuarios especiales con los requisitos de seguridad para la manipulación de explosivos y otras mercaderías peligrosas.	No cumplir en los lugares de trabajo de los recintos portuarios especiales con los requisitos de seguridad para la manipulación de explosivos y otras mercaderías peligrosas, al (no contar con el personal de vigilancia para impedir el acceso de personas no autorizadas, que detecten el peligro de incendio y verifiquen el alistamiento del equipo de protección de incendio y riesgos profesionales) (no contar con señalización que prohíba fumar) (efectuar soldadura y otros trabajos en caliente durante la manipulación o movilización de mercaderías peligrosas) (no encontrarse los lugares libres de basura, escombros y materiales de desperdicio) (no contar con la señalización de seguridad visibles las estaciones de estaciones de incendio ubicadas en _____/ (que incluyen las tomas de agua , depósitos de agua, estaciones de mangueras, extinguidores de incendio y cajas de alarma)) (no contar con instalaciones y equipos eléctricos en buenas condiciones de uso y con la certificación SEC) (no mantener un pasillo principal de los almacenes o bodegas de un ancho (de por lo menos cinco metros, para el acceso de carros bombas). (de por lo menos dos metros cuarenta centímetros, cuando no sea necesario el acceso de carros bomba)) afectando a los trabajadores Sres. _____. Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de seguridad para la manipulación de explosivos y otras mercaderías peligrosas en recintos portuarios especiales y provocan desprotección a la vida y salud de los trabajadores, al estar propensos a accidentes que eventualmente los incapaciten	2	
1097-a	Artículo 137 letra a) del Código del Trabajo y resuelvo N° 1.3 a. de la Resolución Exenta N° 2.065 de 20.11.2017 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pactar por escrito el contrato de trabajadores portuarios eventuales con la anticipación legal.	No pactar por escrito, con sus trabajadores portuarios eventuales, entre 8 y 12 horas anteriores al inicio del primer turno. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	2	
1097-b	Artículo 137 letra a) del Código del Trabajo y resuelvo N° 1.3 b. de la Resolución Exenta N° 2.065 de 20.11.2017 de la Dirección del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pactar por escrito el contrato de trabajadores portuarios, con la anticipación legal.	No pactar por escrito, con sus (trabajadores portuarios eventuales, involucrados en un convenio de provisión de puestos de trabajo), (trabajadores portuarios con duración indefinida), (Trabajadores portuarios a plazo fijo, superior a veinte días) (Trabajadores portuarios por obra o faena, superiores a veinte días) antes del inicio del primer turno. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	1	
1097-c	Artículo 137 letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar cuenta, a la Inspección del Trabajo, de la contratación que sustituye provisión de puestos de trabajo.	No dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente, que contrató a otros trabajadores portuarios, por la negativa a celebrar el contrato de trabajo o a cumplir el turno correspondiente, de trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo, en las condiciones establecidas en estos. (Individualizar al empleador portuario, el convenio de provisión de puestos de trabajo, describir el mecanismo de acceso al puesto de trabajo y el sistema de aviso, acreditar que se dio aviso al trabajador afecto y que se negó a contratar o a cumplir el turno en las condiciones pactadas, fecha y forma de estos hechos, fecha y hora de contratación del trabajador portuario de reemplazo. Certificar que ese día no ingresó aviso del empleador a la Inspección del Trabajo correspondiente)	0	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1097-d	Artículo 137 letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dejar constancia, de la hora de celebración, en la escrituración del contrato de los trabajadores portuarios eventuales.	No dejar constancia, de la hora de celebración, en la escrituración del contrato, de los siguientes trabajadores portuarios eventuales: _____ (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-a	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar una jornada ordinaria de trabajo en turnos no permitidos por el legislador.	Pactar jornada ordinaria de trabajo, para realizar por turno, superior a ocho o inferior a cuatro horas diarias. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo diario de jornada pactada, lugar, fecha y hora del contrato, y empresa de muellaje)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-b	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso de media hora a Trabajadores Portuarios.	No otorgar un descanso de media hora de colación a trabajadores portuarios que tienen turnos de más de cuatro horas. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, duración, hora de inicio y término del turno continuo, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-c	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pactar con las organizaciones representativas de los trabajadores portuarios la modalidad del descanso para colación.	No acordar con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten, la modalidad de otorgamiento, simultánea o alternada, el descanso de colación. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-d	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar con las organizaciones representativas de los trabajadores portuarios el inicio del descanso de colación fuera del período legal.	Acordar con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten, la modalidad de otorgamiento, simultánea o alternada, del descanso de colación para que empiece antes de las 3,5 y o después de 5 horas de iniciado el turno. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-e	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir la modalidad acordada para otorgar el descanso de colación.	No cumplir la modalidad acordada para otorgar el descanso de colación, (Empezando en horario distinto) (Modificar su otorgamiento: simultáneo o alternado). (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar periodo en que se constata operación, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco))	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1098-f	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Extender la Jornada ordinaria portuaria sin causa legal.	Extender la jornada ordinaria sobre lo pactado sin que deban terminarse las faenas de carga y descarga. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco), detallar el turno ordinario y la faena de carga o descarga)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-g	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Sobrepasar, la Jornada ordinaria portuaria extendida, el máximo de 10 horas diarias del turno.	Sobrepasar la jornada ordinaria portuaria extendida el límite de 10 horas diarias del turno, para terminar las faenas de carga y descarga. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco), detallar el turno ordinario, hora de inicio y término y la faena de carga o descarga)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-h	Artículo 137 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las horas extraordinarias a los trabajadores portuarios con el recargo legal.	No pagar las horas trabajadas en exceso sobre la jornada pactada con un recargo del cincuenta por ciento de la <u>remuneración convenida</u> . (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco), detallar el turno ordinario pactado y la hora de inicio y término del turno laborado)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1098-m	Artículos 33 y 137 letra b) del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No llevar correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores portuarios.	No llevar correctamente el registro de los trabajadores portuarios, que tienen turnos de más de 4 horas, al no registrar el otorgamiento del descanso para la colación, según el siguiente detalle: _____ (especificar cómo se constató la infracción, señalar los nombres y C.I. de los trabajadores afectados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1099-a	Artículo 137 letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración con recargo por lluvia.	No pagar con un recargo de veinticinco por ciento sobre la remuneración correspondiente a las horas trabajadas durante las precipitaciones, al decidir el empleador proseguir el trabajo, una vez iniciado el turno. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco), detallar la hora de inicio y término del turno laborado, constancia Autoridad Marítima de existir lluvia durante el turno)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1099-b	Artículo 137 letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración por turno suspendido por lluvia.	No pagar las remuneraciones correspondientes a las horas efectivamente servidas, que no pueden ser menos del valor del medio turno, al decidir el empleador suspender las faenas por lluvia, una vez iniciado el turno. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco), detallar la hora de inicio y término del turno laborado, constancia Autoridad Marítima de existir lluvia durante el turno)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1100-a	Artículo 138, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar los gastos de transporte entre el muelle y la nave que se encuentra a la gira.	No pagar los gastos de transporte entre el muelle y la nave que se encuentra a la gira, a los trabajadores portuarios que más adelante se individualizan, quienes debieron efectuar el trabajo encomendado en esas condiciones durante el período que se detalla a continuación: _____ (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto)(Barco) y la faena de carga o descarga)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1101-a	Artículo 139, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar en tiempo legal a los trabajadores portuarios eventuales.	No pagar de las remuneraciones dentro de las veinticuatro horas siguientes al término del turno o jornada, exceptuándose los días domingo y festivos, a: _____ (Individualizar a los Trabajadores portuarios eventuales, no afectos a CPPT, detallar la hora de inicio y término del turno laborado)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1101-b	Artículos 139 y 142 letra e) N° 2, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar en tiempo legal a los trabajadores portuarios eventuales afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo.	No pagar en el período estipulado en el convenio de provisión de puestos de trabajo, el que no puede ser superior a un mes, la remuneración del contrato celebrado en cumplimiento de este, a: _____ (Individualizar a los Trabajadores portuarios eventuales afectos a CPPT, detallar la hora de inicio y término de/los turno/s laborado/s)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1102-a	Artículo 142 letra c), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con el convenio de provisión de puestos de trabajo.	No cumplir con dar un número de ofertas de acceso de puesto de trabajo suficientes, para asegurar mensualmente al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, para cada uno de los trabajadores que forman parte del convenio. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, descripción del incumplimiento)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1102-b	Artículo 142 letra e) N° 1, 2, 3 y 4, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el convenio de provisión de puestos de trabajo las estipulaciones mínimas.	No contener el convenio de provisión de puestos de trabajo, las estipulaciones referidas a la (individualización precisa de o los empleadores y del 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) – (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) (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, descripción del incumplimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1103-a	Artículo 144, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener el empleador la información de los turnos y de los trabajadores que los integran.	No mantener 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, según el siguiente detalle: _____ (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, descripción del incumplimiento)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CAPÍTULO 17: TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1106-a	Artículo 149 letra e), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada diaria máxima de 12 horas, respecto de trabajador de casa particular que no viva en la casa del empleador.	Exceder la jornada diaria de 12 horas el (la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, la que no vive en la casa del empleador, durante los siguientes periodos: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1106-c	Artículo 149 inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, respecto de trabajador de casa particular que viva en la casa del empleador.	No otorgar al (a la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, que vive en la casa de su empleador, un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias durante los siguientes periodos: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1106-d	Artículo 149 inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso ininterrumpido mínimo de 9 horas, respecto de trabajador de casa particular que viva en la casa del empleador.	No otorgar al (a la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, que vive en casa de su empleador, entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente un descanso ininterrumpido mínimo de 9 horas, durante los siguientes periodos: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1106-e	Artículo 147, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo respecto de trabajador de casa particular, durante el período de prueba, sin cumplir con las disposiciones legales.	Poner término al contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, durante el período de prueba, sin (dar aviso con a lo menos tres días de anticipación) – (pagar el tiempo servido).	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1106-g	Artículo 146 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No indicar en el contrato de trabajo de trabajador de casa particular, la labor a realizar/domicilio/asistencia a personas.	No contener el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, RUN N° _____, la estipulación referida a (tipo de labor a realizar) - (el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios) - (la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales) , según el siguiente detalle: _____ (indicar la labor realizada; el domicilio de los servicios prestados; el o los nombres de las personas a su cuidado y el tipo de atención o cuidado, según corresponda)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1106-h	Artículo 146 ter, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar el contrato de trabajo de trabajador de casa particular en la Inspección del Trabajo.	No registrar el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, RUN N° _____, en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días siguientes a su celebración, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha de la escrituración del contrato de trabajo)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1106-i	Artículo 151 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Condicionar la contratación de trabajador de casa particular.	Condicionar la (contratación) – (permanencia) – renovación de contrato) – (promoción en su empleo) – (movilidad en su empleo) de la trabajadora de casa particular doña (don) _____, RUN N° _____, al uso de (uniforme) – (delantal) – (otro distintivo o vestimenta) identificador en espacios, lugares o establecimientos públicos, según el siguiente detalle: _____ (señalar en forma más detallada la infracción y como se constató la infracción)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1106-k	Artículo 146 ter, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Registrar fuera de plazo o en forma incompleta el contrato de trabajo de trabajador de casa particular en la Inspección del Trabajo.	Registrar el contrato de trabajo de (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, RUN N° _____, en la Inspección del Trabajo: a. Fuera del plazo de 15 días siguientes a su celebración, según el siguiente detalle: _____ b. En forma incompleta al no indicar la o las siguientes estipulaciones contractuales: _____ (Seleccionar letra a o b) (Indicar la fecha de la escrituración del contrato de trabajo y la fecha del registro en la Inspección del Trabajo o especificar la o las estipulaciones del contrato de trabajo que no fueron registradas)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1106-m	Artículo 149 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas de trabajador de casa particular en más de 6 días.	Distribuir la jornada ordinaria semanal de 45 horas en más de seis días, del (de la) trabajador(a) de casa particular que no vive en la casa del empleador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción; cuál fue la jornada ordinaria trabajada; N° de días de exceso de jornada; que especifica el contrato de trabajo al respecto)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1106-n	Artículos 149 letra c) y 34 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso dentro de la jornada a trabajadora de casa particular.	No otorgar, a lo menos, el tiempo de media hora destinada a colación al (a la) trabajador(a) de casa particular que no vive en la casa del empleador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, durante los períodos que a continuación se indican: _____ (detallar las fechas o períodos de la infracción; cuál era la jornada de trabajo; que señala el contrato de trabajo al respecto)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1106-o	Artículo 149 letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pactar por escrito las horas semanales adicionales de trabajo de trabajador de casa particular que no viva en la casa del empleador.	No pactar por escrito las horas semanales adicionales de trabajo del (de la) trabajador(a) de casa particular que no vive en la casa del empleador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, según el siguiente detalle: (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción y cuantas fueron las horas adicionales trabajadas)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1106-p	Artículo 149 letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo de trabajador de casa particular que no viva en la casa del empleador.	Exceder el máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo el (la) trabajador(a) de casa particular que no vive en la casa del empleador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, según el siguiente detalle: (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción; cuantas fueron las horas adicionales trabajadas y que especifican los contratos de trabajo al respecto)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1106-q	Artículo 149 letra d), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Acumular las horas semanales adicionales de trabajo de trabajador de casa particular que no viva en la casa del empleador.	Acumular las horas semanales adicionales de trabajo a otras semanas al (a la) trabajador(a) de casa particular que no vive en la casa del empleador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción y cuantas fueron las horas adicionales acumuladas)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1107-a	Artículo 150 letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso semanal en días domingo a trabajador de casa particular que viva en la casa del empleador.	No otorgar el descanso semanal en días domingo a la trabajadora de casa particular que viva en la casa del empleador doña (don) _____, RUN N° _____, que vive en casa de su empleador, según el siguiente detalle: _____ (señalar los períodos infringidos y como se constató la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1107-b	Artículo 150 letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso en días sábado a trabajador de casa particular que viva en la casa del empleador.	No cumplir con el descanso en día sábado del (de la) trabajador(a) de casa particular que vive en la casa del empleador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, al: a. No otorgarlo b. (Acumular) – (fraccionar) – (intercambiar por otros días de la semana) c. No otorgar el descanso acumulado d. Compensar en dinero Según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas o períodos en que ocurrió la infracción y que especifica el contrato de trabajo al respecto)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1108-a	Artículo 151, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar alimento a trabajadoda de casa particular que viva en la casa del empleador.	No otorgar alimento a la trabajadora de casa particular doña (don) _____, RUN _____, que vive en la casa del empleador, según el siguiente detalle: _____ (señalar los períodos infringidos y como se constató la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1108-c	Artículo 151, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar una remuneración proporcional mínima equivalente al I.M.M.	No pagar una remuneración mínima equivalente al ingreso mínimo mensual, en forma proporcional a la jornada parcial del (de la) trabajador(a) de casa particular doña _____, durante los siguientes períodos.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1108-d	Artículo 146, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Calificar indebidamente en calidad de trabajador de casa particular a trabajador que no cumple con los requisitos.	Calificar indebidamente como trabajador (a) de casa particular a don (doña) _____, en circunstancia que los servicios prestados no son asimilables a esta modalidad de contrato. En efecto, se constató que las labores precisas del (de la) trabajador (a) son las siguientes: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1109-a	Artículo 152 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conservar el cargo en caso de enfermedad del trabajador de casa particular.	No conservar el cargo por un período de (ocho días) - (quince días) - (treinta días) , al (a la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, habiéndose constatado que no padecía de enfermedad contagiosa.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1109-b	Artículos 152 bis inciso 1º y 149, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias a trabajador de Cuerpo de Bomberos.	No otorgar al (a la) trabajador(a) de Cuerpo de Bomberos don (doña) _____, que vive en la casa de su empleador, un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias durante los períodos que se indican: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1109-c	Artículos 152 bis inciso 1º y 149, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso ininterrumpido mínimo de 9 horas a trabajador de Cuerpo de Bomberos.	No otorgar al (a la) trabajador(a) de Cuerpo de Bomberos don (doña) _____, que vive en casa de su empleador, entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente un descanso ininterrumpido mínimo de 9 horas, durante los siguientes períodos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1109-d	Artículo 152 bis inciso 2º, relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No compensar el descanso entre jornada interrumpido por acto de servicio o emergencia a trabajador de Cuerpo de Bomberos.	No compensar adecuadamente al (a la) trabajador(a) de Cuerpo de Bomberos don (doña) _____, en la jornada diaria siguiente, el descanso entre jornadas diarias interrumpido con fecha _____, por (concurrir a un acto de servicio) – (emergencia) relacionado con sus funciones.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1109-e	Artículo 152 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada diaria máxima de 12 horas de cuarteros conductores de Cuerpo de Bomberos que no viva en las dependencias del empleador.	Exceder la jornada diaria de 12 horas respecto del (de la) trabajador(a) _____, que cumple funciones de cuarterero conductor de Cuerpo de Bomberos, que no vive en las dependencias del empleador, respecto de los siguientes períodos:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1109-f	Artículo 152 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a cuarteleros conductores de Cuerpo de Bomberos que no viva en las dependencias del empleador, descanso no inferior a una hora imputable a la jornada diaria de trabajo	No otorgar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que cumple funciones de cuartelero conductor de Cuerpo de Bomberos, que no vive en casa del empleador, un descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 18: DEL REGLAMENTO INTERNO								
1110-a	Artículo 153, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de orden, higiene y seguridad.	No confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, habiéndose constatado que la (empresa) – (establecimiento) – (faenas) – (unidad económica) ocupa normalmente 10 o más trabajadores permanentes.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1110-b	Artículo 153 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el Reglamento Interno normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	No contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1110-c	Artículo 153 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir copia de reglamento interno de orden higiene y seguridad a la Dirección del Trabajo.	No remitir copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1110-d	Artículo 153 inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar las modificaciones que exigió la Dirección del Trabajo.	No efectuar las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dentro del plazo que exigió la Dirección del Trabajo, mediante Ord. N° _____, de fecha _____, en razón (de las ilegalidades constadas) – (de incorporar disposiciones obligatorias) .	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1111-a	Artículo 154, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el reglamento interno las cláusulas mínimas establecidas por la ley.	No contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, disposición referida a: 1. las horas que empieza y termina el trabajo y las de cada turno; 2. los descansos; 3. los diversos tipos de remuneraciones; 4. lugar, día y hora de pago; 5. las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores; 6. la designación de cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; 7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; 8. 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; 9. las formas e instrucciones de prevención de higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; 10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta en 25% de la remuneración diaria; 11. procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones de amonestación y multas; 12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. 13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.	2	
1111-b	Artículos 154 N° 13 y 62 bis, en relación con el artículo 506, del Código del Trabajo.	No contener el reglamento interno el procedimiento de reclamación por incumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.	No contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis, referido al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.	2	
1111-c	Artículos 154 N° 13 y 62 bis, en relación con el artículo 506, del Código del Trabajo.	No responder por escrito dentro del plazo de treinta días corridos de efectuado el reclamo de la trabajadora por infracción al artículo 62 bis, del Código del Trabajo.	No responder (por escrito debidamente fundado) - (dentro del plazo de treinta días corridos) el reclamo de la trabajadora por infracción al artículo 62 bis, referido al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, en los términos establecidos en el procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.	2	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1111-d	Artículo 154 N° 6, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el Reglamento Interno un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa de 200 trabjadores o más.	No contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa de 200 trabajadores o más y sus características esenciales.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Grandes 200 y más	36	48	60												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1112-a	Artículo 154 N° 5 e inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contener el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad medidas de revisión y control que afectan la dignidad y honra de los trabajadores.	Contener el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, medidas: a. de revisión y control de los trabajadores que no son idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y que afectan la dignidad y honra del trabajador, al establecer lo siguiente: _____ b. de revisión y control que no son aplicadas a la generalidad de los trabajadores, lo que atenta contra la dignidad y honra de ellos. c. de revisión y control que no garantizan la impersonalidad para respetar la dignidad y honra del trabajador.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1112-d	Artículo 154, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.	No dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula N° _____, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que regula el procedimiento a que se somete (señalar la materia pertinente), según el siguiente detalle: (especificar en forma sucinta la infracción, los trabajadores afectados y otros antecedentes que se estimen necesarios)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1113-a	Artículo 154 ter, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No haber mantenido reserva de la información y datos privados obtenidos con ocasión de la relación laboral.	No mantener reserva de toda la información y datos privados del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, Rut. ____ obtenidos con ocasión de la relación laboral que hubo entre las partes, según las siguientes circunstancias_____.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1113-b	Artículo 154 bis y articulo 67 de la ley 16.744, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores, el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas al momento de la suscripción del contrato de trabajo.	No poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, respecto al(la) o los(as) personas trabajadoras: _____, Rut. ____, hecho verificado según las siguientes circunstancias: _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
1114-a	Artículo 156, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar a conocer reglamento interno de orden, higiene y seguridad.	No fijar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y sus modificaciones, a lo menos en dos sitios visibles del lugar de las faenas treinta días antes de la fecha en que comience a regir.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1114-c	Artículo 156, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia reglamento interno orden, higiene seguridad a sindicato/comité paritario, 30 días antes de la fecha en que comience a regir.	No entregar copia de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad al (sindicato) – (comité paritario) existente en la empresa, 30 días antes de la fecha en que comience a regir.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1114-e	Artículo 156, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar gratuitamente un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.	No entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa y/o del reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1115-a	Artículo 157, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Sancionar con multa estipulada en reglamento interno de orden higiene y seguridad que excede monto legal.	Sancionar con multa estipulada en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que excede de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1115-b	Artículo 157, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No destinar los montos recaudados de las multas aplicadas en virtud de reglamento interno, según lo estipulado en la ley.	No incrementar los (fondos de bienestar) – (servicios de bienestar social del sindicato) de la empresa con las multas aplicadas en virtud del reglamento interno.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1115-c	Artículos 157, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pasar al SENCE el producto de las multas aplicadas por la empresa en virtud de reglamento interno.	No pasar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo el producto de las multas aplicadas por la empresa en virtud del reglamento interno, por ausencia de un (servicio de bienestar en la empresa) - (servicio de bienestar social del sindicato) .	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1115-d	Artículo 157 bis inciso 1° del Código del Trabajo y artículos 1° y 2° transitorio de D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez.	No contratar o mantener contratado, la empresa _____, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez, tratándose de una empresa que cuenta en la actualidad con 100 o más trabajadores. (Desde 01.04.2019, antes 200 trabajadores)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					100 a 199	24	32	40
					200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																
1115-e	Artículo 157 ter inciso 1° y 2°del Código del Trabajo y artículo 8° D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis.	No cumplir íntegramente con la obligación de contratación del 1% de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, habiendo dado razones fundadas para cumplir de forma alternativa dicha obligación, al: a) No haber celebrado y ejecutados íntegramente los contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, y que presten servicio en ella, en régimen de subcontratación o bajo modalidad de servicios transitorios; o b) No haber efectuado íntegramente donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones o fundaciones que tengan por objetivo la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento, creación de empleos, contratación o inserción de personas con discapacidad.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
	UTM																				
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																		
100 a 199	24	32	40																		
200 y más	36	48	60																		
1115-f	Artículo 157 ter inciso 4° del Código del Trabajo y artículo 8° D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.	Celebrar la empresa _____, contratos de prestación de servicios con la(s) empresa(s) _____, que tienen contratadas personas con discapacidad, por un monto anual inferior a 24 IMM o su proporción equivalente a 2 IMM por mes y respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa, habiéndose verificado que se trata de una medida alternativa de cumplimiento.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
	UTM																				
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																		
100 a 199	24	32	40																		
200 y más	36	48	60																		
1115-g	Artículo 157 bis inciso 3° del Código del Trabajo y artículo 5° D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 de Código del Trabajo.	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.	No registrar la empresa _____, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su celebración, el (los) contrato (s) de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con el(los) trabajador(es) _____, habiéndose verificado que se trata de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
	UTM																				
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																		
100 a 199	24	32	40																		
200 y más	36	48	60																		
1115-h	Artículo 3° transitorio Ley N° 21.015, artículo 157 bis del Código del Trabajo, y artículo 5° transitorio del D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez.	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la obligación de contratación del artículo 157 bis de la Ley N° 21.015, es decir desde el 01.04.2018, los contratos de trabajo de los siguientes trabajadores(as) _____, habiéndose verificado que se trata de personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
	UTM																				
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																		
100 a 199	24	32	40																		
200 y más	36	48	60																		
1115-j	Artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, artículo 6 del D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo durante el mes de enero de cada año.	No comunicar electrónicamente, en el mes de enero del año _____, a la Dirección del Trabajo, la información establecida en el artículo 6 del D.S. N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, habiéndose constatado que el promedio de personas trabajadoras es de cien o más, considerando los meses que sirven de base para determinar tal promedio.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
	UTM																				
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																		
100 a 199	24	32	40																		
200 y más	36	48	60																		

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1115-k	Artículo 157 quáter, inciso primero, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contratar o mantener Contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral.	(No exhibir certificación de don (Individualizar con nombre y RUT, Gestor(a) de Inclusión Laboral) (No tener al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos en la empresa) (Tener un trabajador del área de recursos humanos a cargo de fomentar materias de inclusión laboral de las personas con discapacidad sin certificado del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales). Instrucción: elegir alternativa según lo constatado. El certificado debe haber sido emitido por un centro acreditado con Chilevalora y corresponder al código P-7830-2423-001-V01 de GESTOR(A) DE INCLUSIÓN LABORAL	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60								
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
100 a 199	24	32	40																										
200 y más	36	48	60																										
1115-l	Artículo 157 quáter inciso segundo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.	(No haber elaborado) (No haber ejecutado) un programa de capacitación con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, para los trabajadores (Individualizarlos con nombre y RUT) durante el año ____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60								
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
100 a 199	24	32	40																										
200 y más	36	48	60																										
1115-m	Artículo 157 quáter inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.	No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (ley N° 20.422) en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60								
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
100 a 199	24	32	40																										
200 y más	36	48	60																										
1115-o	Artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, numeral 8 del inciso segundo del artículos 6 del D.S. N° 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sancionado por el artículo 506 del Código del Trabajo.	Utilizar la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresa usuaria NO inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.	Utilizar la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresa usuaria _____, que tienen contratadas personas trabajadoras (con discapacidad / asignatarias de una pensión de invalidez), que no se encuentra inscrita en el registro especial y público que al efecto lleva la Dirección del Trabajo y habilitada para prestar servicios. Nota: De constatarse esta infracción se debe activar fiscalización de oficio para: - Fiscalizar la supuesta EST y aplicar las sanciones de los Códigos 1294-a del Tipificador de Infracciones. - Fiscalizar informalidad laboral en la usuaria por no formalizar trabajadores de EST no inscrita como tal en registros de la DT. Código 1006-f del Tipificador de Infracciones	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>100 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60								
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
100 a 199	24	32	40																										
200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 19: DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO																													
1116-a	Artículo 158 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conservar a trabajador la propiedad del empleo durante su servicio militar.	No conservar la propiedad del empleo al trabajador don _____, o en subsidio otorgar otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, mientras el dependiente (efectuó el servicio militar obligatorio) – (formó parte de las reservas nacionales movilizadas) – (formó parte de las reservas nacionales llamadas a instrucción) durante el período _____, y que se presentó a su trabajo dentro del plazo legal y que el trabajador estaba capacitado para ello.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1116-b	Artículo 158 inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones a reservista militar.	No pagar las remuneraciones al trabajador don _____, como integrante de la reserva nacional llamado a servicio por un período inferior a 30 días, cuyo pago no es de cargo fiscal.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 20: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO								
1117-a	Artículo 159 N° 4 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de un año el contrato a plazo fijo.	Exceder de un año el contrato a plazo fijo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, 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 éste.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1117-b	Artículo 159 N° 4 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de dos años el contrato a plazo fijo.	Exceder de dos años el contrato a plazo fijo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, quién (ocupa el cargo de gerente) – (tiene título profesional/técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1118-a	Artículo 161 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar aviso escrito de desahucio.	No dar aviso por escrito del desahucio al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, al ponerle término a su contrato de trabajo invocando la causal contemplada en el inciso 2º del Artículo 161 del Código del Trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1118-b	Artículo 161 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo de trabajador que goza de licencia médica.	Poner término al contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, invocando como causal de despido (necesidades de la empresa) – (desahucio escrito) , habiéndose constatado que el dependiente se encontraba con licencia médica por (enfermedad común) – (accidente del trabajo) – (enfermedad profesional) a la fecha del despido.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1118-c	Artículos 161 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar indemnizaciones legales por haber sido despedido como consecuencia de su invalidez.	No pagar la (indemnización legal por años de servicio aumentada en un treinta por ciento) – (indemnización sustitutiva del aviso previo) al (a la) trabajador(a) don (doña) _____ , por haber sido despedido como consecuencia de su invalidez (total) – (parcial) , según resolución médica de fecha _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1119-a	Artículo 162 incisos 1º y 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No comunicar personalmente o por escrito al trabajador el término de contrato del trabajo en el plazo de (3) – (6) días hábiles.	No comunicar por escrito, personalmente o por carta certificada dentro de los (3) – (6) días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, el término del contrato de trabajo de don (doña) _____, por la causal establecida en el N° ____ del (Artículo 159) (Artículo 160) del Código del Trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1119-c	Artículo 162 inciso 1º, 8º en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Omitir información obligatoria en aviso escrito de término del contrato.	No indicar en el aviso de término de contrato enviado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, (la causal de término del contrato) – (los hechos en que se funda el despido) - (si se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica) - (que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe) - (informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos).	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1119-d	Artículo 162 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No enviar a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 3 días hábiles copia del aviso de término del contrato de trabajo.	No enviar a la Inspección del Trabajo dentro de los 3 días hábiles siguientes a la separación del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, copia del aviso de término de su contrato de trabajo por la causal establecida en el N° ____ del (Artículo 159) (Artículo 160) del Código del Trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1119-e	Artículo 162 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No enviar a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 6 días hábiles copia del aviso de término del contrato de trabajo.	No enviar a la Inspección del Trabajo dentro de los 6 días hábiles siguientes a la separación del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, copia del aviso de término de su contrato de trabajo por la causal señalada en el N° 6 del Artículo 159 del Código del Trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1119-f	Artículo 162 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar personalmente o por escrito al trabajador el término de contrato de trabajo con treinta días de anticipación.	No comunicar por escrito, personalmente o por carta certificada a lo menos con treinta días de anticipación, el término del contrato de trabajo de don (doña) _____, por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1119-g	Artículo 162 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No enviar a la Inspección del Trabajo copia del aviso de término del contrato de trabajo por la causal del inciso 1º del Artículo 161.	No enviar a la Inspección del Trabajo copia del aviso de término del contrato de trabajo por la causal señalada en el inciso primero del Artículo 161 del Código del Trabajo, dado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, con fecha _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1120-a	Artículo 162 inciso 4°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No indicar, precisamente, en el aviso de término del contrato, el monto total a pagar por indemnización por años de servicios.	No indicar en el aviso de término de contrato enviado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, el monto total a pagar por indemnización por años de servicio, en razón que el empleador invocó la causal señalada en el inciso primero del Artículo 161 del Código del Trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1120-b	Artículo 162 inciso 5°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar al trabajador por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales.	No informar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____ 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.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1120-c	Artículo 162 inciso 7°, en relación el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo desde la fecha del despido y hasta la comunicación del pago de las imposiciones morosas.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, 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 respecto del pago definitivo de las imposiciones morosas.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1121-a	Artículo 162 inciso final, en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No acreditar el pago de cotizaciones previsionales al momento del despido	No acreditar ante la Inspección del Trabajo, el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	12	16	20
					Pequeña 10 a 49	12	16	20
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1121-b	Artículo 162 inciso final, en relación con el inciso 6° del Artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar cotizaciones previsionales devengadas después del despido.	No pagar las cotizaciones previsionales devengadas durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de la comunicación al trabajador del pago definitivo de las imposiciones morosas que correspondían a períodos anteriores al despido, del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	12	16	20
					Pequeña 10 a 49	12	16	20
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1121-c	Artículos 137 letra c) y 162 inciso 7°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar por contrato de trabajo portuario terminado por caso fortuito o fuerza mayor.	No pagar la remuneración correspondiente a un medio turno, por contrato expirado por caso fortuito o fuerza mayor, que impidió al empleador proporcionar el trabajo convenido. (Individualizar a los Trabajadores involucrados, empresa de muellaje, sitio y faena (Puerto-Barco), describir (el caso fortuito) (Fuerza mayor) y el turno pactado)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1121-d	Artículos 141 y 162 inciso 7º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo portuario por terminarlo en cualquier tiempo y sin expresión de causa.	No pagar las remuneraciones que le hubiesen correspondido al trabajador portuario por el cumplimiento íntegro del contrato, habiéndose constatado que el empleador puso término en forma anticipada con fecha _____, y sin expresión de causa, el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1122-a	Artículo 163, inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar indemnización por años de servicio convenida.	No pagar la indemnización por años de servicio convenida en el (contrato de trabajo) – (contrato colectivo) – (convenio colectivo) – (fallo arbitral) al (a la) trabajador(a) don (doña) _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1122-b	Artículo 163 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No pagar indemnización legal por años de servicio.	No pagar la indemnización legal por años de servicio al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que corresponde por haber sido despedido de acuerdo al artículo 161 del Código del Trabajo, por (necesidades de la empresa) – (desahucio escrito del empleador) .	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1122-c	Artículo 163 bis N° 5 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo por la causal del Artículo 163 bis del Código del Trabajo.	No poner a disposición del trabajador(a) don (doña) _____, RUN _____, el finiquito de trabajo por la causal del Artículo 163 bis del Código del Trabajo, a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha de la expiración del período de verificación ordinaria de crédito y el período en que se debió poner el finiquito a disposición del trabajador)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1122-d	Artículo 163 bis N° 5 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No enviar el finiquito suscrito por el trabajador al Tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación.	No enviar el finiquito suscrito por el trabajador(a) don (doña) _____, RUN _____, al Tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación dentro de los dos días siguientes a su suscripción ante Ministro de Fe, sea Notario Público o Inspector del Trabajo, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha de suscripción del finiquito y la fecha en que se debió enviar el finiquito al Tribunal)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1122-e	Artículo 163 bis N° 4 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la indemnización por fuero maternal restante, en el marco de un procedimiento concursal de liquidación por insolvencia.	No pagar, en el marco de un procedimiento concursal de liquidación por insolvencia, la indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses restantes del fuero maternal de la trabajadora doña _____, RUN _____, según el siguiente detalle: _____ (indicar los meses de fuero restantes; monto de la última remuneración mensual devengada; fecha del finiquito suscrito ante ministro de fe y suma total de la indemnización no pagada)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1122-f	Artículo 163 inciso 3° y artículo 23 transitorio del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 Código del Trabajo.	No pagar indemnización por tiempo servido por despido de acuerdo al artículo 159 número 5 del Código del Trabajo.	No pagar una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días al (a la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT), contratado para una obra o faena determinada por un mes o más, habiendo sido despedido de acuerdo al artículo 159 número 5 del Código del Trabajo, esto es, por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1123-a	Artículo 169 letra a) inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir pacto ratificado ante la Inspección del Trabajo.	Incumplimiento al pacto suscrito con el (la) ex trabajador(a) don (doña) _____, ratificado ante la Inspección del Trabajo con fecha _____, referido al fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, habiéndose constatado el no pago de las cuotas correspondientes a los meses: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1123-b	Artículo 169 letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las indemnizaciones en un solo acto.	No pagar la (indemnización por años de servicios) – (indemnización sustitutiva del aviso previo) – (indemnización convenida) al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, RUN N°_____, en un solo acto al momento de extender el finiquito, al no existir acuerdo entre las partes para fraccionarla, según el siguiente detalle: (indicar el monto de la indemnización y otros aspectos si es necesario)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1124-a	Artículo 177, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar finiquito de trabajo y no poner el pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles.	No otorgar finiquito de trabajo ni poner su pago a disposición del(los) trabajador(es) Sr.(es): _____, dentro de los 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador ocurrida con fecha _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 21: LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL								
1125-a	Artículos 181 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones por período de capacitación.	No pagar las remuneraciones al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, por el tiempo ocupado en acciones de capacitación, por el período y monto según el siguiente detalle:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 22: PROTECCIÓN DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES								
1126-a	Artículo 14 del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de higiene y seguridad.	(No confeccionar un) – (No tener al día el) Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales de disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1126-c	Artículo 14 del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No entregar ejemplar escrito del reglamento interno de higiene y seguridad.	No entregar un ejemplar escrito del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, situación que afecta a los siguientes trabajadores: Tal hecho vulnera el derecho a saber e implica desproteger la vida, salud e higiene de los trabajadores.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-a	Artículo 184 incisos 1° y 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.	No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, al: a. No prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. b. No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no identificar los peligros y evaluar los riesgos que están presentes (en el lugar de trabajo) – (en la faena de _____) , según el siguiente detalle: _____ c. No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no vigilar que los trabajadores cumplan correctamente los procedimientos de trabajo, establecidos por la empresa para el puesto de trabajo o proceso, según el siguiente detalle: _____ El incumplimiento a las medidas básicas de seguridad en los lugares de trabajo implica desproteger la vida y salud de los trabajadores. (indicar como se constató la infracción, los procedimientos que no se cumplieron y nombre y C.I. de los trabajadores afectados)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-d	Artículo 184 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo y Protocolo ONEMISHOA de 11.03.2013, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No evacuar a los trabajadores por alerta preventiva de tsunami	No evacuar inmediatamente a los trabajadores que se encontraban a una altura inferior a 30 metros sobre el nivel del mar, en cumplimiento de la alerta preventiva o alarma de tsunami, decretada para las costas del país por la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (ONEMI), el día _____ a las _____ horas, hecho que constituye incumplimiento a la obligación legal del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud y en general la integridad física de los trabajadores, respecto de los trabajadores _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-e	Artículo 184 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo y artículos 1º y 2º del D.S. N° 1814, de 2014, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar las medidas necesarias para que el Traslado de documentos valorados se realice conforme a los procedimientos que dispone el D.S. N° 1814, de 2014.	No adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud laboral de los trabajadores, al disponer que el traslado o transporte de documentos valorados desde la sucursal bancaria a la cámara de compensación se realice con personal dependiente del Banco _____, sin los procedimientos que dispone el D.S. N° 1814, de 12.11.2014, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se hace el traslado o transporte de valores, a través de qué medios; periodicidad del traslado y nombre y C.I. de trabajadores afectados) Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad y salud de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores del Banco.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1127-f	Artículo 187 inciso 1º, en relación con el Artículo 506 del Código del Trabajo	Exigir o admitir el desempeño de trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas.	Exigir o admitir el desempeño de trabajadores en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad, según el siguiente detalle: _____	2	
			(especificar los trabajos, faenas o servicios calificados como superiores a sus fuerzas; lugar donde se realizan tales trabajos y señalar los nombres y C.I. de los trabajadores afectados).		
			Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención a los eventuales accidentes del trabajo o enfermedad profesional que protegen eficazmente la vida y salud de los trabajadores.		
1127-g	Artículo 184 bis letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar inmediatamente la existencia de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores.	No informar inmediatamente con fecha _____, la existencia de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores y las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, según el siguiente detalle: _____	2	
			(indicar el tipo o naturaleza del riesgo; señalar el lugar, faena, establecimiento o instalación donde sobrevino la emergencia; nombre y RUN de los trabajadores afectados)		
1127-h	Artículo 184 bis letra b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar las medidas para suspender inmediatamente las faenas por riesgo que no se pueda eliminar o atenuar.	No adoptar las medidas para suspender inmediatamente con fecha _____, las faenas afectadas por riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores y la evacuación de ellos, considerando que el riesgo no se podía eliminar o atenuar, según el siguiente detalle: _____	2	
			(indicar el tipo o naturaleza del riesgo; las razones del porqué no se podía eliminar o atenuar; señalar el lugar, faena, establecimiento o instalación donde sobrevino la emergencia; nombre y RUN de los trabajadores afectados)		
1127-i	Artículo 184 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No permitir a los trabajadores hacer uso del derecho a interrumpir sus labores por riesgo grave e inminente.	No permitir a los trabajadores, con fecha _____, hacer uso del derecho a (interrumpir) - (abandonar) el lugar de trabajo, existiendo motivos razonables para no continuar con sus labores por el riesgo grave e inminente para la vida y salud de ellos, según el siguiente detalle: _____	2	
			(indicar el tipo o naturaleza del riesgo; señalar el lugar, faena, establecimiento o instalación donde sobrevino la emergencia; establecer cómo se constató la infracción; nombre y RUN de los trabajadores afectados)		
1127-k	Artículo 184 bis inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar a la Inspección del Trabajo la suspensión de las faenas.	No informar a la Inspección del Trabajo la suspensión de las faenas por el riesgo grave e inminente para la vida y salud de ellos, según el siguiente detalle: _____	1	
			(indicar la fecha de la suspensión de las faenas; señalar el lugar, faena, establecimiento o instalación donde sobrevino la emergencia; nombre y RUN de los trabajadores involucrados)		
1127-l	Artículo 184 bis inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Sufrir perjuicio o menoscabo por interrupción o abandono de labores por el riesgo grave e inminente para la vida y salud.	Sufrir perjuicio o menoscabo los trabajadores por (la interrupción de labores) – (el abandono del lugar de trabajo) , decisión adoptada por riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores, ocurrido con fecha _____, según el siguiente detalle: _____	1	
			(indicar el tipo de perjuicio o menoscabo; señalar el tiempo que significó la interrupción o abandono del lugar de trabajo; señalar el lugar, faena, establecimiento o instalación donde sobrevino la emergencia; nombre y RUN de los trabajadores involucrados)		

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1127-m	Artículo 184 bis inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No suspender las faenas en forma inmediata y evacuación de los trabajadores por emergencia, catástrofe o desastre.	No suspender las faenas en forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores por (emergencia) – (catástrofe) – (desastre) ordenado por la autoridad competente por Resolución Exenta N° _____, de fecha _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar el lugar, establecimiento o instalación de las faenas y nombre y RUN de los trabajadores afectados)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-n	Artículo 184 bis inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Reanudar las labores sin condiciones seguras y adecuadas para la prestación de servicios.	Reanudar las labores sin que garanticen ante la Inspección del Trabajo, las condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios, después de la suspensión y evacuación de los trabajadores ordenada mediante Resolución Exenta N° _____, de fecha _____, por (la emergencia) – (la catástrofe) – (el desastre) ocurrido con fecha _____, según el siguiente detalle: _____ (indicar el período de suspensión de las labores; la fecha de reanudación de labores; señalar el lugar, faena, establecimiento o instalación suspendido; cuales son las condiciones inseguras e inadecuadas para la prestación de servicios; nombre y RUN de los trabajadores afectados)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-o	Artículos 185 y 186, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar con certificado médico o de aptitud en faenas calificadas como peligrosas o insalubres.	No contar los trabajadores que ejecutan tareas (peligrosas) – (insalubres) , en (el establecimiento _____) – (las faenas de _____) en la dirección _____, con certificado médico de aptitud realizado por el Servicio de Salud u Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, que son las instituciones competentes para calificar las citadas tareas como tales, según el siguiente detalle: _____ (nómina y RUN de los trabajadores afectados; señalar desde que fecha se desempeñan; especificar el tipo de actividades de los trabajadores)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-p	Artículo 184 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, Resolución Exenta N° 1.448 de 2022 del Ministerio de Salud que aprobó actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo/faena para la Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo: _____(Indicar nombre del lugar), de los factores de riesgos psicosociales, al no encontrarse el comité de aplicación (constituido formalmente)– (constituido paritariamente) – (constituido con el número de integrantes de ____ debiendo ser ____ de acuerdo a lo indicados en el método del cuestionario CEAL-SM/SUSESO) - (capacitado en el Método CEAL-MS/SUSESO) - (no contar con bitácora) (no contar con actas firmadas de reuniones de fecha _____) - (sesionar con al menos el 50% paritario de los integrantes) - (no dar cumplimiento a las funciones encomendadas, consistentes en_____) - (constituido con representantes de trabajadores elegidos por votación, cuando la empresa cuenta con 25 o menos trabajadores y no cuenta con Sindicato), situación que afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo. Instrucción: Completar seleccionar la opción que corresponda según lo constatado y llenar los espacios con los datos constatados en la fiscalización)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1127-q	Artículo 184 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, Resolución Exenta N° 1.448 de 2022 del Ministerio de Salud que aprobó actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No reevaluar los factores de riesgo psicosocial en el plazo correspondiente en el centro de trabajo/faena para la Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo: _____(Indicar nombre del lugar), al no haber realizado la reevaluación de los factores de riesgo psicosocial en el plazo de 2 años, establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, situación que afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1127-r	Artículo 21 del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Resolución Exenta N° 1.448 de 2022 del Ministerio de Salud que aprobó actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar Campaña de Difusión y Sensibilización acorde a la metodología establecida por la Manual del Método del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO.	No realizar en el Centro de Trabajo _____ (Indicar nombre del lugar), Campaña de Difusión y Sensibilización a los trabajadores, al no realizar las acciones de: 1. Difusión (mediante afiches/ volantes/reuniones/ informativos que den a conocer el proceso) y 2. Sensibilización (informar / motivar), acorde a la metodología establecida en el Manual de uso del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, situación que afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo. (Debe seleccionar la alternativa que corresponda según los hechos constatados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1127-s	Artículo 184 incisos 1º y 2º, Resolución Exenta N° 1.448 de 2022 del Ministerio de Salud que aprobó actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No evaluar de acuerdo a la metodología establecida en el Manual del Método del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO instruido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	No evaluar los factores de riesgo psicosocial en el centro de trabajo: _____ (Indicar nombre del lugar), de la empresa ya individualizada, al no considerar dentro de dicho proceso: a. No haber aplicado el cuestionario en los plazos de (30 días, para empresas de menos de 1000 trabajadores) – (6 meses, para empresas de más de 1000 trabajadores). b. No cumplir con (describir el paso del método CEAL-SM/SUSESO) en tiempo y forma. (Indicar el tiempo de atraso constatado). c. No resguardar el anonimato y confidencialidad de los trabajadores/as que realizaron el Cuestionario. d. Validar el resultado la encuesta teniendo una tasa de respuesta inferior al 60% de participación de los trabajadores. e. No cuenta con una Política de Gestión de riesgos Psicosociales, la cual distingue la mitigación de factores de riesgo no modificables y eliminación de factores modificables. f. No ser presentados los resultados de la evaluación psicosocial a los trabajadores del Centro de Trabajo. g. No informar a los trabajadores del Centro de Trabajo cual es la unidad de análisis que les corresponde. h. No haberse implementado grupos de discusión para el análisis de los resultados de la evaluación psicosocial. (Válido para Enfermedad Profesional de Salud Mental, riesgo alto y riesgo medio global, con unidades de análisis con riesgo alto). i. No contar documentalmente con medidas de intervención propuestas por los grupos de discusión y/o el Comité de Aplicación (informe de grupos de discusión, matriz, programa de trabajo). Lo anterior de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, situación que afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo. (Debe seleccionar la alternativa que corresponda según los hechos constatados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1127-t	Artículo 154, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y Resolución Exenta N° 1.448 de 2022 del Ministerio de Salud que aprobó actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las disposiciones indicadas en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	No contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las disposiciones indicadas en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, referidas a: 1. Los factores de riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo, las consecuencias para la salud de los/las trabajadores/as, y las medidas protectoras. 2. Procedimiento de denuncia e investigación de los derechos fundamentales vinculados con el riesgo psicosocial (acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo o trabajo a distancia). Situación que afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo. (Debe seleccionar la alternativa que corresponda según los hechos constatados).	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1127-u	Resolución Exenta N°1280, de 2019, de ONEMI (SENAPRED), y los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No prestar o no garantizar los elementos de la Gestión del Riesgos de Desastres necesarios para la protección de los trabajadores en caso de emergencia.	No prestar o no garantizar la empresa los elementos de Gestión del Riesgos de Desastres necesarios para protección de los trabajadores en caso de emergencia, al: (No contar con Plan de Emergencia por escrito, que señale los procedimientos de evacuación ante las amenazas de origen Natural, Biológico o Riesgos del lugar de trabajo, afectando a los trabajadores Sres.: _____) (No considerar el Plan de Emergencia todas las amenazas de origen Natural, Biológicas _____, o los Riesgos del lugar de Trabajo _____, afectando a los Sres. _____) (no haber entregado copia del Plan de Emergencia a los trabajadores Sres. _____) (No haber capacitado el Plan de Emergencia a los trabajadores Sres. _____) (no haber ensayado las normas de evacuación del Plan de Emergencia, a lo menos por una vez al año, afectando a los trabajadores Sres. _____.) (No evaluar anualmente el Plan de Emergencia, afectando a los trabajadores Sres. _____)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1127-v	Resolución Exenta N°1280, de 2019, de ONEMI (SENAPRED), y los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No prestar o no garantizar los elementos necesarios para la Planificación del diagnóstico de la Gestión del Riesgos de Desastres para la protección de los trabajadores en caso de emergencia.	No prestar o no garantizar la empresa los elementos necesarios para la Planificación del diagnóstico de la Gestión del Riesgos de Desastres para la protección de los trabajadores en caso de emergencia, al no identificar las amenazas de origen natural, biológico o riesgos del lugar de trabajo, mediante la metodología AIDEP , ubicado en el domicilio _____, afectando a los trabajadores Sres. _____.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1127-w	Resolución Exenta N°1280, de 2019, de ONEMI (SENAPRED), y los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No prestar o no garantizar los elementos necesarios en la Gestión del Riesgos de Desastres, para la Planificación de la respuesta ante emergencia con el fin de protección a los trabajadores.	No prestar o no garantizar la empresa los elementos necesarios para la Planificación de la Gestión del Riesgos de Desastres para protección de los trabajadores en caso de emergencia, al: (No elaborar la respuesta ante emergencia mediante un Plan de Emergencia, utilizando la metodología ACEDER, para el lugar de trabajo _____, ubicado en el domicilio _____, afectando a los trabajadores Sres. _____)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1127-x	Artículo 184 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, Resolución Exenta N° 1.448 de 2022 del Ministerio de Salud que aprobó actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo de los riesgos psicosociales al no dar cumplimiento a las medidas de vigilancia ambiental	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo domiciliado en (dirección y comuna), de los riesgos psicosociales, al no dar cumplimiento a las medidas de vigilancia ambiental y la calificación de patologías mentales al verificarse que (no se ejecuta el Programa de vigilancia ambiental entregado por el organismo administrador ya sea por los resultados de estado de riesgo alto en la evaluación de riesgo psicosocial o por la presencia de una enfermedad mental de origen laboral en el lugar de trabajo) – (no cumple con el programa de retorno al trabajo para trabajadores/as que han estado ausentes por una enfermedad) – (no cumple con la prescripción e implementación de medidas indicadas por el organismo administrador por vigilancia ambiental y la calificación de patologías mentales porque el/la trabajador/a renunció o fue desvinculado/a de la empresa o institución). Situación que afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			(Debe seleccionar la alternativa que corresponda según los hechos constatados).																										
1128-a	Artículo 15 inciso 2° del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dar a conocer el reglamento interno de higiene y seguridad con la anticipación establecida.	No poner a la consideración (del Comité Paritario de Higiene y Seguridad) – (de los trabajadores) el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir, como medida necesaria para formular observaciones al Reglamento. Esta situación vulnera el derecho a saber e impide una protección más eficaz de la vida, salud e higiene de los trabajadores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1129-a	Artículo 18 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No especificar en el reglamento interno de higiene y seguridad las materias cuyas disposiciones son obligatorias para el personal.	No especificar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo las materias cuyas disposiciones son obligatorias para el personal, tales como (el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno) – (el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal) – (la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados al trabajador) - (la cooperación en la investigación de los accidentes) – (la obligación de informar los síntomas de enfermedad profesional y de los accidentes). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1130-a	Artículo 19 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No especificar en el reglamento interno de higiene y seguridad actos o acciones que están prohibidas a los trabajadores por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo.	No especificar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad los actos o acciones que están prohibidas a los trabajadores por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo como (la introducción de bebidas alcohólicas) – (trabajar en estado de embriaguez) – (retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa) – (destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos) - (operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización) – (ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones) - (desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1131-a	Artículo 21 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales.	No informar a los trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles y de los peligros para la salud y las medidas de control. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y del derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1131-b	Artículo 5 del D.S. N° 15 de 2020 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar evaluación médica previa a la administración de la vacuna a través del Organismo Administrador.	No coordinar y derivar al trabajador/a Sr(a). _____, al Organismo Administrador al cual está afiliada la empresa, con el fin de evaluar si el (la) trabajador(a) puede ser vacunado(a) de acuerdo a su condición de salud, previo a la administración de la vacuna (hepatitis A) (hepatitis B) (tétanos) (rabia).	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1131-c	Artículos 4 y 7 del D.S. N° 15 del 2020 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No gestionar la vacunación de pre y post exposición a los trabajadores recolectores de residuos sólidos domiciliarios.	No gestionar la vacunación de (pre exposición) (Post-exposición) al(los) trabajador(es) que cumplen la función de recolectores de residuos sólidos domiciliarios, correspondientes a (hepatitis A) (hepatitis B) (tétanos) (rabia), a través de la contratación de los servicios de un vacunatorio en convenio con la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1131-d	Artículo 8 del D.S. N° 15 del 2020 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener un registro actualizado de la vacunación	No mantener un registro actualizado de la vacunación de los(as) trabajadores(as) Sres. (as). _____, quienes cumplen la función de recolectores de residuos sólidos domiciliarios.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1131-e	Artículo 8 del D.S. N° 15 del 2020 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contener el registro de la vacunación la información necesaria	No contener el registro actualizado de la vacunación de los(as) trabajadores(as) quienes cumplen la función de recolectores de residuos sólidos domiciliarios la información necesaria, correspondiente a: (Nombre y RUT de los(as) trabajadores(as) a quienes corresponda la administración de la vacuna) (fecha de la evaluación médica) (nombre y RUT del profesional que realizó la evaluación médica) (Institución a la que pertenece el médico que practicó la evaluación médica) (Vacunas que debe recibir el(la) trabajador(a)) (Nombre del vacunatorio que administró la vacuna) (Vacunas administradas, según el registro realizado por el vacunatorio) (Fecha de administración de cada vacuna, según el registro realizado por el vacunatorio).	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1132-a	Artículo 1 del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 66 de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, no obstante que existen (más de) 25 trabajadores en la (empresa) – (faena) – (sucursal) – (establecimiento) – (agencia). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre constitución de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1133-a	Artículo 14 del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No otorgar facilidades necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No otorgar las facilidades necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1134-a	Artículo 16 inciso 1° del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley.	No realizar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad al menos una reunión al mes. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1134-b	Artículo 16 inciso 2° del D.S. N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No reunirse el Comité Paritario con ocasión de la muerte (accidente) del trabajador.	No reunirse el comité paritario de higiene y seguridad con ocasión de la (muerte) – (disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%) , del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, con ocasión del accidente ocurrido de fecha _____ Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1135-a	Artículo 24 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad las funciones encomendadas por la ley.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad las funciones de su competencia consistentes en (asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección) – (vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad mediante labores permanente y elaboración de programas de trabajo) – (investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales) . Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1136-a	Artículo 66 inciso 5º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir acuerdos del Departamento de Prevención de Riesgos/Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No adoptar ni poner en práctica las medidas indicadas por el (Comité Paritario de Higiene) – (Departamento de Prevención de Riesgos) con fecha _____, las cuales no fueron apeladas ante el organismo administrador, las que son obligatorias. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica dificultar las medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1137-a	Artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744 y artículo 8 inciso 2º del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.	No contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, habiéndose verificado que la empresa ocupa más de 100 trabajadores. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer las medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores al interior de la empresa.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1137-b	Artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744, artículo 8 inciso 2º y 10 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No ser dirigido el Departamento de Prevención de Riesgos por un experto en prevención.	No ser dirigido el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por un experto en prevención, según el siguiente detalle: _____ (indicar lugar o faena de la infracción; desde que fecha ocurre la infracción y N° de trabajadores afectados) Tal hecho implica no prevenir íntegramente los riesgos profesionales y no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1137-c	Artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744 y artículo 8 inciso 2º del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No asesorar y desarrollar el Departamento de Prevención de Riesgos lo pertinente con las funciones mínimas.	No asesorar ni desarrollar el Departamento de Prevención de Riesgos, acorde con las funciones mínimas exigidas, las labores como (el reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales) – (el control de los riesgos en el ambiente o medios de trabajo) – (la capacitación y adiestramiento de los trabajadores) – (el registro de información y evaluación estadística de resultados) – (el asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer las medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores al interior de la empresa	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1137-d	Artículo 10 incisos 2º, 3° y final del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No ser dirigido el Departamento de Prevención de Riesgos por un experto profesional en prevención de riesgos.	No ser dirigido el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por un experto profesional en prevención de riesgos, por tener la empresa (1000 o más trabajadores y una tasa de cotización adicional genérica de (0%) – (0,85%)) – (500 o más trabajadores y una tasa de cotización adicional genérica de 1,7 %) – (una tasa de cotización adicional genérica de (2,44%) – (3,4%)) , según el siguiente detalle: _____ (señalar el N° total de trabajadores; como se constató el N° de trabajadores y cómo estaba dirigido el Depto. de Prevención de Riesgos) Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica dificultar las medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-a	Artículo 66 inciso 5° de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dar cumplimiento a las medidas de prevención de riesgos determinadas por el Departamento de Prevención de Riesgos.	No adoptar ni poner en práctica las siguientes medidas determinadas por el Departamento de Prevención de Riesgos: 1. 2. 3. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer las medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-b	Artículo 68 inciso 1º, de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplimiento de las medidas prescritas por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.	No adoptar y/o poner en práctica las medidas prescritas por el organismo administrador de la Ley 16.744, con fecha _____, según el siguiente detalle: (detallar cada una de las medidas) 1. 2. 3. Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales del empleador, destinadas a proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1138-c	Artículo 137 b), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener instalaciones adecuadas para efectuar el descanso de colación, respecto de trabajadores portuarios.	No mantener instalaciones adecuadas, (los concesionarios del frente de atraque) (la/s empresa/s de muellaje que operen en frentes multioperados y/o en puertos privados) para que los trabajadores portuarios que tienen turnos de más de cuatro horas puedan hacer uso efectivo del descanso de colación. (Individualizar a los Trabajadores involucrados. Detallar operación, empresa de muellaje o concesionario, sitio y faena (Puerto-Barco))	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1138-d	Artículo 10 letra L del D.S. N° 3 de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar las medidas necesarias para que el miembro electo en Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje asista a curso de orientación de prevención de riesgos profesionales.	No adoptar las medidas necesarias, para que el (los) miembro (s) electo del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje, trabajador(es) Sr(es) _____, C.I. N° _____, asista a curso de orientación de prevención de riesgos profesionales, por no contar con el curso que establece la letra d) del artículo 10 del D.S. N° 54, según el siguiente detalle: _____ (indicar desde que fecha el trabajador o los trabajadores, son miembros del Comité Paritario)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1138-e	Artículo 66 ter inciso 3º de Ley N° 16.744 y artículo 6 incisos 2º y final del D.S. N° 3 de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje.	No otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje al: (No determinar el número promedio de trabajadores que prestaron servicios el año calendario anterior, a más tardar en el mes de abril de cada año, la Empresas de Muellaje que no tengan constituido Comité Paritario de por falta del número de trabajadores) - (No determinar el número promedio de trabajadores que prestaron servicios, el año calendario anterior a la fecha en que deba renovarse el respectivo Comité, con una antelación no inferior a treinta días a la fecha de tal renovación, los empleadores que tuvieron constituido el o los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje) - (No mantener como Empresa de Muellaje a disposición de la Dirección del Trabajo copia de las planillas de cotizaciones, de contratos de trabajo, del registro de asistencia y demás antecedentes que sirvieron de base para determinar el número promedio mensual de trabajadores que prestaron servicio en el año calendario anterior.)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1138-f	Artículo 4 del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a la Inspección del Trabajo el nombramiento de los representantes patronales titulares y suplentes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No comunicar a (la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada) – (los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia, por avisos colocados en el lugar de trabajo) el nombramiento de los representantes patronales titulares y suplentes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de fecha _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1138-g	Artículo 11 del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No enviar copia de acta de elección de representantes de los trabajadores del Comité Paritario a la Inspección del Trabajo.	No enviar copia de acta de elección de representantes titulares y suplentes de representantes de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad a la (Inspección del Trabajo) – (empresa) , ocurrida con fecha _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1138-h	Artículo 66 ter inciso 1º de Ley N° 16.744, artículos 4 a) y 5 del D.S. N° 3 de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje.	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje, habiéndose constatado que ocupa, más de 25 trabajadores, entre trabajadores portuarios permanentes y eventuales, conforme al promedio mensual del año calendario anterior, según el siguiente detalle: _____ (indicar el promedio mensual de trabajadores en el año anterior y señalar (puerto _____) – (terminal _____) – (frente de atraque _____) en el que opera la empresa de muellaje)	2	
1138-i	Artículo 66 ter inciso 1º de Ley N° 16.744, artículos 4 b), 15 y 21 del D.S. N° 3 de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Puerto.	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Puerto, habiéndose constatado que en el mismo recinto portuario prestan servicios dos o más empresas de muellaje, y que en conjunto ocupan más de 25 trabajadores, entre trabajadores permanentes y eventuales, como promedio mensual, del año calendario anterior, según el siguiente detalle: _____ (indicar el promedio mensual de trabajadores en el año anterior, individualizar a las empresas de muellaje y señalar el puerto en el que operas las empresas de muellaje) Empresa responsable: a) Empresa portuaria estatal, en aquellos puertos estatales y frentes de atraque multioperados, b) Empresas concesionarias de puertos estatales, respecto del frente de atraque que administre en forma delegada y c) Las empresas concesionarias de puertos privados de uso público o privado.	2	
1138-j	Artículo 27 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar la empresa de Muellaje/Portuaria las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores portuarios.	No adoptar (Determinar la empresa de muellaje) (Determinar la empresa Portuaria) todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores portuarios, al (no gestionar los riesgos presentes en los recintos portuarios, identificándolos ni evaluándolos) (no adoptar las respectivas medidas preventivas y correctivas) (no revisar periódicamente el cumplimiento de las medidas adoptadas ni promover la mejora continua de las condiciones de trabajo) consistente en (Describir los riesgos y/o las medidas constatados) . Hecho que afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1138-k	Artículo 28 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar la empresa de Muellaje/Portuaria formación y capacitación adecuada y permanente a sus trabajadores.	No otorgar (Determinar la empresa de muellaje) (Determinar la empresa Portuaria) formación y capacitación adecuada y permanente a sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando los peligros identificados, riesgos evaluados y aspectos normativos exigibles para la faena portuaria. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-l	Artículo 29 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar la empresa de Muellaje/Portuaria un registro actualizado de antecedentes.	No llevar (Determinar la empresa de muellaje) (Determinar la empresa Portuaria) registro actualizado de antecedentes, a lo menos trimestralmente, del cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de sus gestiones de los riesgos presentes en los recintos portuarios; Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-m	Artículo 29 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el mínimo legal el registro actualizado de antecedentes de la empresa de Muellaje/Portuaria.	No contener el registro actualizado de antecedentes de (la empresa de muellaje) (la empresa Portuaria) la información de: (a) Cronograma de las actividades o trabajos portuarios a ejecutar en el recinto portuario, indicando el nombre o razón social de las empresas que participarán y de los encargados de la prevención, las actividades o trabajos que ejecutarán) (b) Organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentra adherida y/o afiliada la empresa respectiva) (c) Perfil de la persona encargada de dirigir los trabajos en el recinto portuario y número de trabajadores estimados para la faena correspondiente) (d) Historial actualizado de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la faena portuaria de la empresa. Se deberá mantener actualizado el registro con información del periodo que determine el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, de conformidad a una norma de carácter general que al efecto dicte la Superintendencia de Seguridad Social, el que no podrá ser superior a 2 años) (e) Informe de la identificación de los peligros y de las evaluaciones de los riesgos, y los programas de prevención de éstos, - el programa de prevención de riesgos que elaboren los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Empresa de Muellaje y de Puerto, - las investigaciones de accidentes del trabajo realizadas) (f) Asistencia	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			técnica, visitas y medidas adoptadas por los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, si las hubiere). (Dejar la alternativa/s que corresponda) Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos).																										
1138-n	Artículo 30 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No coordinar, la empresa de (Muellaje) (Portuaria) que comparten un mismo recinto portuario, las actividades de prevención de los riesgos.	No coordinar, la empresa de (Muellaje) (Portuaria), que comparten un mismo recinto portuario, las actividades de prevención de los riesgos que su actividad representa en la faena portuaria, sin dar estricto cumplimiento a la obligación de informar al Comité Paritario de Puerto sus programas de prevención, evaluación y seguimiento. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-o	Artículo 31 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar la empresa de (Muellaje) (Portuaria), el riesgo grave e inminente a los trabajadores.	No informar, la empresa de (Muellaje) (Portuaria), a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1138-p	Artículos 31 y 32 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No suspender la faena la empresa de (Muellaje) (Portuaria) , cuando el riesgo no se puede eliminar o atenuar.	No suspender la faena la empresa de (Muellaje) (Portuaria) , ni realizar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, (en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar) (en caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre) . Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	
1138-q	Artículo 32 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Reanudar faena la empresa de (Muellaje) (Portuaria) , sin autorización de la Autoridad Marítima y la Dirección del Trabajo.	Reanudar la faena la empresa de (Muellaje) (Portuaria) , sin la autorización de la Autoridad Marítima, en coordinación con la Dirección del Trabajo, que verifique que se garantizan las condiciones seguras en las faenas portuarias en casos de emergencia o catástrofe. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	
1138-r	Artículo 33 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No implementar la empresa de Portuaria un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias.	No implementar la empresa de Portuaria, un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, habiéndose acreditado que cuenta con más de cincuenta trabajadores portuarios, cualquiera que sea su dependencia, y considerando para estos efectos a todos los trabajadores que presten servicios a los agentes de estiba y desestiba o a las empresas de muellaje que prestan servicios en el puerto administrado por la misma empresa portuaria, determinado este número conforme al promedio mensual del año calendario anterior. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1138-s	Artículo 34 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, que debe implementar la empresa Portuaria, los elementos mínimos reglamentarios.	No contener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, uno o más de los siguientes elementos mínimos reglamentarios: (a) Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo) (b) La estructura organizacional de la política de prevención de los riesgos en el recinto portuario) (c) La planificación de la actividad preventiva basado en un examen de diagnóstico de los riesgos existentes) (No elaborar un Plan de Prevención que considere las medidas tendientes a eliminar o mitigar los riesgos presentes en el recinto portuario) (d) La evaluación periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias) (e) La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas). Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1139-f	Letra c del artículo 34 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia escrita del Plan de Prevención a la Dirección del Trabajo.	No entregar copia escrita del plan de prevención, elemento mínimo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias que debe implementar la empresa Portuaria, a la Dirección del Trabajo. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos).	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-t	Artículo 35 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No gestionar ni observar el cumplimiento de las empresas de muellaje junto con la prevención de los riesgos específicos que implican las labores portuarias peligrosas.	No gestionar ni observar, las empresas portuaria, obligada a implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, el cumplimiento en las empresas de muellaje respectivas, según corresponda, junto con la prevención de los riesgos específicos que implican las labores portuarias peligrosas, tales como aquellas relacionadas con faenas en altura, manejo de sustancias peligrosas, operación de carga suspendida, operación de maquinaria, operación o faena en zona de tránsito de maquinaria, temperaturas extremas, entre otras condiciones o factores que eleven el riesgo de la faena portuaria. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos) .	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1138-u	Artículo 36 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener la información vinculada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias	No mantener la información, consistente en _____, vinculada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, en formato de papel o en formato electrónico. (Determinar la empresa sancionada con razón social/nombre y RUT, además de individualizar a los trabajadores afectados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-v	Artículos 37 y 38 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar/entregar un reglamento especial para empresas de muellaje.	No (confeccionar) (Entregar a la(s) empresa(s) de muellaje); un reglamento especial para los agentes de estiba y desestiba o las empresas de muellaje que le prestan los servicios, previo al inicio de sus labores. Constando que la empresa portuaria se encuentra obligada a implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizarlos).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1138-w	Artículo 38 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir el reglamento especial para empresas de muellaje a la Dirección del Trabajo.	No remitir, la empresa de muellaje, el reglamento especial para los agentes de estiba y desestiba confeccionado y entregado por su empresa portuaria.	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1138-x	Artículo 39 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el reglamento especial para empresas de muellaje los elementos mínimos reglamentarios.	No contener el reglamento especial para empresas de muellaje, los elementos mínimos reglamentarios, a saber: (a) La definición de la o las personas encargadas de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para Faenas Portuarias) (b) La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, (c) La obligación de las empresas de muellaje de informar a la respectiva empresa portuaria concesionaria de frentes de atraque o que operen bajo el régimen de una concesión marítima, o empresa portuaria pública que administre directamente frentes de atraque, a la Autoridad Marítima y a la Dirección del Trabajo, la ocurrencia de cualquier condición que implique riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, o el acaecimiento de cualquier accidente del trabajo fatal o grave, o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional) (d) Las prohibiciones que se imponen a las empresas de muellaje con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales en el recinto portuario) (e) Los mecanismos para verificar el cumplimiento por parte de las empresas de muellaje de las disposiciones en materia de seguridad y salud, tales como auditorías periódicas, inspecciones programadas, informes de los Comités Paritarios de Muellaje y de Puerto, del Departamento de Prevención de Riesgos o del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744) (f) Las sanciones aplicables a los agentes de estiba y desestiba o las empresas de muellaje por la infracción a las disposiciones a este reglamento especial)	1	
1138-y	Artículo 40 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No constituir/mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria.	No constituir/mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria, constatándose que ocupan más de 100 trabajadores conforme al promedio mensual del año calendario anterior y se encuentran obligadas a implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, en la empresa _____.	1	
1138-z	Artículo 41 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar ni poner en práctica las medidas de prevención instruidas por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria.	No adoptar ni poner en práctica, la empresa de (Muellaje) (Portuaria) , las medidas de prevención instruidas por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria.	1	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1139-a	Artículo 71 inciso 1° de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No trasladar a trabajador afectado por enfermedad profesional a otra faena no nociva.	No trasladar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, afectado por enfermedad profesional de _____, calificada por la institución competente, a otra faena donde no esté expuesto al agente causante de la enfermedad, como medida obligatoria, necesaria e indispensable para proteger eficazmente la vida y salud del trabajador. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1139-b	Artículo 71 inciso 3º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar el control radiográfico semestral a trabajadores expuestos al riesgo de neumoconiosis.	No realizar el control radiográfico semestral por exposición al riesgo de neumoconiosis a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores al interior de la empresa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1139-c	Artículo 42 del Reglamento sobre Trabajo Portuario aprobado por Decreto N° 48 de 1986, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto N° 90 de 1999 modificado por el Decreto N° 60 de 1999 y por el Decreto N° 29 de 2020, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria sus funciones específicas.	No realizar el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria, de la empresa; sus funciones específicas, al no (Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias) (Otorgar la asistencia técnica a los agentes de estiba y desestiba o a las empresas de muellaje para el debido cumplimiento del Reglamento Especial a que se refieren los artículos 37° y siguientes de este reglamento) (Asesorar y proponer al agente de estiba y desestiba o a la empresa de muellaje la adopción de medidas de coordinación y control de la actividad preventiva en el recinto portuario respectivo, que la referida empresa deba adoptar de conformidad a las disposiciones de este reglamento) (Asesorar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Muellaje o de Puerto cuando éstos lo requieran) (Prestar asesoría a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Muellaje o de Puerto en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en el recinto portuario, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas) (Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la faena portuaria, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total) (Coordinar la implementación de las actividades preventivas y las medidas adoptadas por los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por los agentes de estiba y desestiba o las empresas de muellaje). Afectando a los siguientes trabajadores (Individualizar trabajadores con nombre y RUT)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1139-d	Artículos 16 y 21 del D.S. N° 3 de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 66 ter inciso 1º de Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No coordinar el Comité Paritario de Puerto el funcionamiento de los demás Comités Paritario del recinto portuario.	No coordinar el Comité Paritario de Puerto, de la empresa, el funcionamiento de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y de los demás Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que funcionen en el respectivo recinto portuario, al no (a) Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, que programen y realicen las empresas de muellaje y las demás empresas que se desempeñen en el recinto portuario) (b) Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de cada entidad empleadora presente en el respectivo puerto, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes en el puerto) (c) Tomar conocimiento de los resultados de las investigaciones de accidentes del trabajo, realizadas por los demás Comités Paritarios, que funcionan al interior de los recintos portuarios y difundir sus conclusiones y recomendaciones generales entre todas las empresas) (d) Informar al empleador correspondiente, si se detectare un peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores, el que deberá implementar inmediatamente las medidas correctivas que correspondieran con la asistencia). (Seleccionar la alternativa que corresponda según el hecho constatado) Hecho que afecta a los siguientes comités paritarios de las siguientes empresas:	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1139-e	Artículo 17 del D.S. N° 3 de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 66 ter inciso 1º de Ley N° 16.744 , en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No coordinar el Comité Paritario de Puerto con los Departamentos de Prevención de Riesgos	No coordinar el Comité Paritario de Puerto con el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena Portuaria de la empresa, con los Departamentos de Prevención de Riesgos de las empresas de muellaje y con los Departamentos de Prevención de Riesgos de las demás empresas que existen en el respectivo recinto portuario (Singularizar los empleadores de los Departamentos con nombre/razón social y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1140-a	Artículo 76 inciso 1° de la Ley N° 16.744 y artículos 71 y 72 del D.S. N° 101 de 1968, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No denunciar al Organismo Administrador respectivo el accidente o enfermedad profesional.	No denunciar el empleador al organismo administrador _____ en un plazo no superior a 24 horas (de conocido el accidente) - (desde que trabajador manifiesta que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional) que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) don(ña) _____, C.I _____ que puede ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte, hecho ocurrido en _____ (indicar el nombre de la faena y la dirección) Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención a los eventuales accidentes del trabajo y dificulta a la autoridad disponer ante el empleador las medidas necesarias e indispensables para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención a los eventuales accidentes del trabajo y dificulta a la autoridad disponer ante el empleador las medidas necesarias e indispensables para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1140-b	Artículo 76 inciso 4° de la Ley N° 16.744, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	No informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo el accidente fatal o grave.	No informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo el accidente (grave) – (fatal) que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, ocurrido en _____ (indicar el lugar o nombre de la faena y la dirección). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de eventuales accidentes del trabajo y dificulta a la autoridad disponer ante el empleador las medidas necesarias e indispensables para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1140-c	Artículo 76 inciso 5° de la Ley N° 16.744, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	No suspender las faenas por accidente fatal o grave.	No suspender las faenas en forma inmediata por el accidente (grave) – (fatal) que afectó con fecha ____, (al (a la) trabajador(a) don (doña) _____) – (estudiante en práctica don (doña) _____), ocurrido en _____ (indicar el lugar o nombre de la faena y la dirección). Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de eventuales accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										
1140-d	Artículo 76 inciso 5° de la Ley N° 16.744, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	No permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo por accidente fatal o grave.	No permitir la evacuación de los trabajadores por el accidente (grave) – (fatal) que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, ocurrido en _____ (indicar el lugar o nombre de la faena y la dirección). Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de eventuales accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										
1140-e	Artículo 76 inciso 5° de la Ley N° 16.744, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	Reanudar las faenas sin que se verifique que se han subsanado las deficiencias que provocó el accidente fatal o grave.	Reanudar las faenas sin que se verifique y autorice por el organismo fiscalizador que se han subsanado las deficiencias constatadas que provocaron la suspensión inmediata de las faenas afectadas por el accidente (grave) – (fatal) que afectó con fecha ____, al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, ocurrido en _____ (indicar el lugar o nombre de la faena y la dirección). Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de eventuales accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										
1141-a	Artículo 11 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el experto en prevención de riesgos con el tiempo legal de atención semanal.	No cumplir el (la) experto(a) en prevención de riesgos don (doña) _____, RUN _____ con el tiempo legal de atención semanal, al verificarse que su jornada de trabajo es de ____ días semanales, en circunstancia que, conforme a la cantidad de trabajadores de la empresa, debe ser de ____ días semanales. Nota: los espacios en blanco se completan conforme a la tabla del Artículo 11 del D.S. N° 40. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer las medidas que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-b	Artículo 33 inciso 1° del Código del Trabajo y artículo 11 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No llevar registro de asistencia respecto del experto en prevención de riesgos.	No llevar registro de asistencia respecto (del) (de la) experto(a) en prevención de riesgos (don) (doña) _____, RUT_____, quien acredita su calidad con el registro Número _____ de la SEREMI de Salud (señalar Región) en los días que presta servicio correspondiente al tiempo legal de atención, constando que prestó servicio en el período _____. Lo anterior en virtud de lo ordenado por el artículo 11 del D. S. N° 40 de 1969 del MINTRAB, por tener la empresa (número) personas trabajadoras y considerando que su porcentaje de cotización genérica es (Llenar dígito según actividad y subactividad del mismo decreto), debe tener jornada (completa) (parcial), es decir debe estar en la faena (Llenar el número de	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			días a la semana que según tabla debe estar o tiempo completo) y, por consiguiente, debe registrarla. Tal situación es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos al no mantener al experto planificando, organizando, asesorando, ejecutando, supervisando y/o promoviendo acciones permanentes de seguridad en el lugar de trabajo.																										
1141-c	Artículo 28 del D.S. N° 132 de 2004, del Ministerio de Minería, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener la empresa minera extractiva un registro de asistencia y asignatura de las capacitaciones a trabajadores.	No mantener registro de asistencia y asignatura de las capacitaciones a trabajadores sobre el método y procedimientos para ejecutar correctamente su trabajo que se relaciona con la Industria Extractiva Minera. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y del derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-d	Artículo 35 inciso 1° de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No ser dirigido el Departamento de Prevención de Riesgos por un experto en prevención en la industria extractiva minera.	No ser dirigido el Departamento de Prevención de Riesgos por un experto en prevención de la industria extractiva minera, Categoría A o B. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica dificultar las medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores al interior de la empresa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-e	Artículo 44 de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar los vehículos o maquinarias -de la empresa minera extractiva- con luces y aparatos sonoros en retroceso y en el caso de las Grúas Puente en todo sentido.	No contar (los camiones) – (los equipos de movimiento de tierra) – (las palas) – (las motoniveladoras) – (los cargadores) – (los equipos de levante) o todo vehículo o maquinaria de la Industria Extractiva Minera, que pueda desplazarse con luces y aparatos sonoros que indiquen la dirección de su movimiento en retroceso, y en el caso de Grúas Puente, en todo sentido. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-f	Artículo 53 inciso 2° de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa minera extractiva con un procedimiento de trabajo seguro para la operación, mantención y reparación de maquinaria.	No contar la empresa con un procedimiento específico de trabajo seguro para la operación, mantención y reparación de maquinaria de la Industria Extractiva Minera. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-g	Artículo 64 inciso 1° de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa minera extractiva con excusados de agua corriente o excusados químicos.	No contar el lugar de trabajo que se relaciona con la Industria Extractiva Minera, con servicios higiénicos, sean excusados de agua corriente o excusados químicos, situación que afecta a los siguientes trabajadores: Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1141-h	Artículo 64 inciso 1° de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener la empresa minera extractiva un número suficiente de excusados o retretes	No contar los servicios higiénicos del lugar de trabajo, para operaciones de superficie relacionada con la Industria Extractiva Minera, con un número mínimo de excusados o retretes, calculados de acuerdo al número de trabajadores, que suman una cantidad de _____, correspondiendo a lo menos la siguiente cantidad de artefactos: _____ excusados o retretes. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-i	Artículo 65 inciso 2° de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No ser muestreada y aprobada el agua que no proviene de un servicio público para la Industria minera extractiva.	No ser (muestreada por lo menos una vez cada seis (6) meses) – (aprobada por la autoridad sanitaria local) el agua que no provenga de un servicio público para ser utilizada en la Industria minera extractiva. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-j	Artículo 75 inciso 1° de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa minera extractiva con un procedimiento de emergencia y rescate.	No contar la empresa que se relaciona con la Industria Extractiva Minera, con un procedimiento de emergencia y rescate que comprenda (alarmas) – (evacuación) – (salvamento con medios propios o ajenos) – (medios de comunicación) – (elementos necesarios para enfrentar dichas emergencias). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-k	Artículo 255 de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa minera extractiva con medidas de protección en botaderos, parrillas, chancadores y otros.	No mantener medidas de protección relacionada con la Industria Extractiva Minera, como (barreras delimitadoras) – (iluminación) – (señalización) – (procedimientos de operación) en (botaderos) – (parrillas) – (chancadores) y otros similares que eviten (deslizamientos o caídas de equipos por pendientes o en desniveles) – (vaciado accidental en lugares inhabilitados) – (lesiones a personas). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1141-l	Artículo 258 de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer la cabina o habitáculo de vehículos y/o equipos que operan en empresas mineras a rajo abierto condiciones mínimas de seguridad y confort.	No ofrecer la cabina o habitáculo de los vehículos y/o equipos que operan en carguío y transporte en minas extractivas a rajo abierto condiciones mínimas de (aislamiento acústico) – (buenas condiciones de sellado para evitar filtraciones de polvo y gases) – (asientos con diseño ergonómico) – (climatización) – (instrumental y mandos de operación de acuerdo a diseños ergonómicos y con instrucciones en español) – (Buena visibilidad) relativas a la seguridad y confort de las mismas. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa minera.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1141-m	Artículo 393 de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Emplazar, la empresa minera extractiva, campamentos en áreas de riesgo.	Emplazar los campamentos mineros en (proximidades de cauces de agua o sus afluentes) – (áreas con potencialidad de derrumbes y/o aluviones). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1141-n	Artículo 51 de D.S.N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de los medios, planes y programas para la mantención de todas las instalaciones, equipos y máquinas en la empresa minera extractiva.	No disponer la administración de la faena minera de los medios, planes y programas para la mantención de todas las instalaciones, equipos y máquinas que se utilicen en una mina subterránea o a rajo abierto, que incluya a lo menos y si corresponde, los siguientes aspectos: a) Estado general de los sistemas de transmisión, suspensión, rodado, frenado, dirección y sistemas de seguridad; b) Sistemas hidráulicos de operación; c) Sistemas eléctricos; d) Sistemas de luces, bocinas, alarmas y protecciones del operador; e) Sistemas de protección contra incendios. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores que laboran en la empresa minera.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1141-o	Artículo 55, inciso 1º, de D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar medidas de control para el acceso de personal a la maquinaria fija en la empresa minera extractiva.	No adoptar la(s) siguiente(s) medida(s) de control para permitir el acceso de personal al interior de tolvas, silos de almacenamiento, chancadores, molinos, chutes de traspaso o recintos similares: (procedimiento de trabajo seguro) – (supervisión directa mientras se ejecuta la tarea) – (proveer defensas y los elementos de protección personal como arnés y doble cuerda de seguridad) – (que no existan gases nocivos ni polvo en concentraciones sobre los límites máximos permisibles ni deficiencias de oxígeno) - (cuidar que mientras se encuentre personal dentro de estos recintos o instalaciones no exista posibilidad de que terceros accionen el movimiento de los sistemas) Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores que laboran en empresa minera extractiva.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1141-p	Artículo 55 inciso 2º del D.S. N° 132, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar medidas de seguridad para las labores sobre parrillas de piques o tolvas en la empresa minera extractiva.	No proporcionar a los trabajadores que laboran sobre parrillas de piques o tolvas en la reducción de colpas o bolones, mientras realizan estas tareas, cinturón o arnés y cuerda de seguridad, previo bloqueo del vaciado de material. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y, en general, la integridad física de los trabajadores que laboran en empresa minera extractiva.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1142-a	Artículo 5 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con pavimentos y revestimientos de los pisos en las secciones o áreas de trabajo.	No contar con (pavimentos y revestimientos de los pisos, en general, sólidos y no resbaladizos) – (pisos resistentes a productos tóxicos o corrosivos, impermeables y no porosos que faciliten una limpieza oportuna y completa) - (cuando las operaciones o el proceso se expongan a la humedad del piso, sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad) en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican: _____ Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección de la vida y salud de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1142-b	Artículo 3 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias.	No mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos o de terceros contratistas o subcontratistas, al no contar con las siguientes medidas obligatorias: _____ Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección de la vida y salud de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1143-a	Artículo 6 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener las paredes, cielos rasos, puertas y ventanas en buen estado de limpieza y conservación.	No mantener (paredes interiores) – (cielos rasos) - (puertas) – (ventanas) – (elementos estructurales) en buen estado de limpieza y conservación, pintados de acuerdo a la naturaleza de las funciones, que se ejecutan en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican: _____ Tal hecho es un incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1143-b	Artículo 4 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir en los lugares de trabajo con las disposiciones del decreto supremo N° 47, de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que fija texto de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.	No cumplir en el(los) lugar(es) de trabajo, ubicado en_____, con las disposiciones del decreto supremo N° 47, de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que fija texto de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, al no cumplir con las disposiciones siguientes: _____/ (indicar deficiencia) , afectando a los siguientes trabajadores (Individualizar con nombre y RUT) . Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección a la vida y salud de los trabajadores, al estar propensos a accidentes que eventualmente los incapaciten	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1143-c	Artículo 5.8.9 del D.S. N°47 de 1992, del Ministerio de la vivienda y Urbanismo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener en perfectas condiciones de estabilidad y de conservación los andamios, durante todo el tiempo de ejecución de la obra o faena.	No mantener en perfectas condiciones de estabilidad y de conservación los andamios, durante todo el tiempo de ejecución de la obra o faena, al no (mantener las fijaciones [apoyos, anclajes, pescantes] capaces de transmitir las cargas de trabajo al terreno o al edificio) (mantener el andamio anclado, con sus pie derechos nivelados, aplomados arriostrados) (mantener el andamio colgante con sus cables aplomados , y con el dispositivo de freno automático) (mantener el andamio con su baranda superior y media, rodapié y plataforma antideslizante que cubra el espacio entre los travesaños) (contar con acceso fácil y seguro de todos los niveles del andamio y su evacuación, como rampa, pasarelas, puentes) (Inspeccionar de acuerdo a programa en forma periódica dejando constancia en libro de obra) (Inspeccionar el andamio después de un periodo de lluvia, nevazones o heladas, de un movimiento sísmico, de una interrupción prolongada de los trabajos, y cualquiera circunstancia que pudiera comprometer la estabilidad y seguridad de la estructura del andamio). Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de urbanismo y construcciones y provocan desprotección a la vida y salud de los trabajadores, al estar propensos a accidentes que eventualmente los incapaciten.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1143-d	Artículo 5.8.8 del D.S. N°47 de 1992, del Ministerio de la vivienda y Urbanismo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No certificar el andamio que soporten cargas pesadas o tengan alturas mayores de 12 metros sea reforzados y calculado por profesional.	No certificar por profesional a cargo de la obra el andamio que soporten (cargas pesadas) o (tengan alturas mayores de 12 metros), ubicado en la faena _____, sea reforzados y calculado de acuerdo con las normas oficiales. Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de urbanismo y construcciones y provocan desprotección a la vida y salud de los trabajadores, al estar propensos a accidentes que eventualmente los incapaciten	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1144-a	Artículo 7 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento.	No contar con (pisos) _ (pasillos de tránsito) libres de todo obstáculo que permitan un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia, en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican: _____ Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección a la vida y salud de los trabajadores, al estar propensos a accidentes que eventualmente los incapaciten.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1145-a	Artículo 8 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener los pasillos de circulación suficientemente amplios para un seguro desplazamiento.	No contar con suficientes espacios (en los pasillos de circulación para el movimiento del personal o materiales) – (entre máquinas o equipos donde circulen personas que no deben ser inferiores a 150 cm) Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección a la vida y salud de los trabajadores, al estar propensos a accidentes que eventualmente los incapaciten.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1146- a	Artículo 9 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer dormitorios separados por sexo, dotados con energía eléctrica, con pisos, paredes, techos aislantes y otras medidas inherentes.	No proveer dormitorios (separados por sexo) - (dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas) - (dotados de camas o camarotes por cada trabajador confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohadas en buenas condiciones) - (dotados de las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios), situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1146- b	Artículo 9 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer dormitorios que eviten el hacimiento de los trabajadores.	No proveer dormitorios en las horas en que son ocupados por los trabajadores (que tengan una temperatura interior no menor de 10°C ni mayor de 30°C) - (que eviten el hacinamiento por cada trabajador al no tener un volumen de 10 m³ o un sistema de ventilación forzada), situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1146- c	Artículo 9 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer condiciones mínimas de campamento.	No proveer en el campamento condiciones mínimas al no (contar con cuartos de baño, los que deberán disponer de excusado, lavatorio y ducha con agua fría y caliente) – (cumplir dormitorios y baños con las condiciones de habitabilidad dispuestas en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones), situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			Tal incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.																										
1147-a	Artículo 10 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No tomar todas las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en lugares abiertos.	No tomar precauciones que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo, habiéndose constatado que éstos realizan tareas en (locales descubiertos) – (sitios a cielo abierto) , en la (obra _____) – (faena _____) – (empresa) . Tal incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1148-a	Artículo 11 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener los lugares de trabajo en buenas condiciones de orden y limpieza.	No mantener en buenas condiciones de orden y limpieza los lugares de trabajo que a continuación se indican: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1148-b	Artículo 11 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No tomar las medidas efectivas para evitar la presencia de insectos (roedores).	No tomar las medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario en los lugares de trabajo que a continuación se indican: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1149-a	Artículo 12 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con agua potable destinada al consumo humano.	No contar los lugares de trabajo con agua potable de uso (individual) – (colectivo) destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1150-a	Artículo 14 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el sistema de agua potable con la autorización sanitaria.	No contar el sistema propio de abastecimiento de agua, ubicado en los lugares de trabajo, con la aprobación previa de la autoridad sanitaria correspondiente. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1150-b	Artículo 14 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener un mínimo de 100 litros por persona y por día.	No mantener el lugar de trabajo una dotación mínima de cien litros de agua por persona y por día, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1151-a	Artículo 15 incisos 1º y 2º del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener en faenas o campamentos transitorios un suministro mínimo de agua potable	No mantener en la faena o en el campamento de carácter transitorio un suministro mínimo de cien litros de agua potable por trabajador y por cada miembro de su familia, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1151-b	Artículo 15, inciso 3º, D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No suministrar el agua en forma adecuada en las faenas o campamentos de carácter transitorio.	No suministrar el agua almacenada en estanque en la faena o campamento de carácter transitorio denominado _____, con las condiciones de estándar mínimo para: (asegurar que el agua potable tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, controlando diariamente que el cloro libre residual del agua esté de acuerdo con las normas de calidad de agua correspondientes) - (evitar todo tipo de contaminación y el ingreso de cualquier agente que deteriore su calidad por debajo de los requisitos mínimos exigidos en las normas vigentes) - (que la distribución de agua a los consumidores se haga por red de cañerías, con salida por llave de paso en buen estado).	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1152-a	Artículos 21 y 22 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con servicios higiénicos en los lugares de trabajo.	No contar con servicios higiénicos con excusado y lavatorio como mínimo , habiéndose verificado que los trabajadores afectados son los siguientes: _____, quienes prestan servicios en el lugar de trabajo denominado _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1152-b	Artículos 21 y 22 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con servicios higiénicos según los requisitos mínimos legales.	No contar con servicios higiénicos: a. protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza de sus artefactos. b. independientes y separados para hombres y mujeres, tratándose de lugares de trabajo con un número total de más de diez trabajadores y trabajadoras, quienes prestan servicios en el lugar de trabajo denominado _____. c. con (jabón líquido para la limpieza de manos) – (sistemas higiénicos desechables para el secado de manos) - (papel higiénico en cantidad suficiente). d. con un sistema de ventilación natural o artificial. e. con excusado o lavatorio. f. con un compartimento con puerta por cada excusado, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes. Situación que afecta a los siguientes trabajadores _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.																										
1153-c	Artículo 21 inciso 2° del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de duchas con agua fría y caliente.	No disponer de duchas con agua fría y caliente, no obstante que por la naturaleza del trabajo se toma contacto con sustancias tóxicas o causan suciedad corporal, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1153-d	Artículo 21 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Impedir, restringir o limitar el acceso a los servicios higiénicos.	Impedir, restringir o limitar el acceso a los servicios higiénicos de uso individual o colectivo, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1154-a	Artículo 23 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener un número suficientes de artefactos en los servicios higiénicos.	No contar los servicios higiénicos del lugar de trabajo con un número mínimo de excusados con taza de W.C., lavatorios y duchas, calculados de acuerdo al número de trabajadores que laboran por turno, que suman una cantidad de ____, correspondiendo a lo menos la siguiente cantidad de artefactos: ____ excusados con W.C.; ____ lavatorios y ____ duchas. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1155-a	Artículo 24 inciso 1º del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener en la faena temporal letrina sanitaria o baño químico.	No proveer en las faenas temporales, en que no es materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, una cantidad mínima de letrinas sanitarias o baños químicos, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1155-b	Artículo 25 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Tener servicios higiénicos o letrinas o baños químicos a más de 75 metros de distancia del área de trabajo.	Tener (servicios higiénicos) – (letrinas sanitarias o baños químicos en las faenas temporales) a más de 75 metros de distancia del área de trabajo sin contar con la autorización de la autoridad sanitaria, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1156-a	Artículo 27 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dotar de vestidores y/o guardarropas fijo o móvil.	(No contar el lugar de trabajo con recinto fijo o móvil destinado a vestidor) – (No contar el vestidor con casilleros guardarropas), habiéndose verificado que por el tipo de actividad los trabajadores requieren cambio de ropa, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1156-b	Artículo 27 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dotar de vestidores y/o guardarropas según los requisitos mínimos legales.	No contar el lugar de trabajo con: a. recinto destinado a vestidor independiente y separado por sexo, habiéndose verificado que trabajan hombres y mujeres y, que, por el tipo de actividad, requieren cambio de ropa. b. casilleros guardarropas (en buenas condiciones) - (ventilados) – (en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena). c. con dos casilleros guardarropas separados e independientes por cada trabajador, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta de trabajo, habiéndose verificado que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas que hacen necesaria esta obligación. Situación que afecta a los siguientes trabajadores _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1156-e	Artículo 27 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No responsabilizarse del lavado de las ropas de trabajo.	No responsabilizarse del lavado de la ropa de trabajo y no adoptar las medidas que impidan que los trabajadores las saquen de los lugares de trabajo, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1157-a	Artículo 28 inciso 1° del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el sitio de trabajo con comedores.	No contar el sitio de trabajo con comedor, habiéndose verificado que por la naturaleza o modalidad del trabajo que realizan los trabajadores se ven precisados a consumir sus alimentos en el lugar de trabajo, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1157-b	Artículo 28 inciso 2° del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedores completamente separados y con mesas y sillas de material lavable.	No estar el comedor habilitado en el sitio de trabajo, el que es legalmente exigible, (completamente separado de las áreas de trabajo) – (alejado de cualquier fuente de contaminación ambiental) – (reservado solo para comer) – (provisto de mesas y sillas con cubierta de material lavable) – (provisto de cocinilla) – (provisto de lavaplatos) – (provisto de refrigeración) – (provisto de sistema de energía eléctrica), situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
					Mediana 50 a 199	24	32	40																					
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1158-a	Artículo 30 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedores móviles dotados con mesas y sillas y agua limpia.	No contar el sitio de trabajo con comedores móviles dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia, completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental, habiéndose constatado que por la naturaleza o modalidad de la labor que realizan los trabajadores, deben consumir sus alimentos en el lugar de trabajo, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	
1158-b	Artículo 30 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Emplear un sistema distinto para el consumo de alimentos sin contar con la autorización fundada del Servicio de Salud.	Emplear un sistema distinto al de comedores móviles para el consumo de alimentos sin contar con la autorización fundada del Servicio de Salud, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	1	
1158-c	Artículo 30 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Consumir los trabajadores sus alimentos durante la ejecución de sus labores.	Permitir que los trabajadores consuman alimentos al mismo tiempo que ejecutan labores propias de su trabajo. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	
1159-a	Artículo 31 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con autorización sanitaria para preparar alimentos para el personal.	No contar con autorización sanitaria correspondiente para que funcione el casino que prepara los alimentos para el personal. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	
1160-a	Artículo 32 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con ventilación el lugar de trabajo.	No mantener una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	
1160-b	Artículo 33 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar las medidas de control para captar los agentes contaminantes desprendidos en su origen y evitar su dispersión.	No adoptar las medidas de control para captar los agentes de contaminación ambiental que perjudican la salud de los trabajadores (aerosoles, humos, gases, vapores u otros nocivos) en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo, según el siguiente detalle: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1161-a	Artículo 35 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No tener el sistema de ventilación las aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco.	No tener el sistema de ventilación (de las oficinas del Edificio _____) – (del local) – (del establecimiento) , las aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1162-a	Artículo 36 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar los lugares de trabajo con elementos estructurales, maquinarias e instalaciones en condiciones seguras.	No mantener en condiciones seguras y en buen funcionamiento (los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo) – (las maquinarias) – (las instalaciones) – (las herramientas) – (los equipos) . Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1163-a	Artículo 37 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo.	No suprimir en los lugares de trabajo los siguientes factores de peligro: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1163-b	Artículo 37 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener vías de escape o evacuación libre de obstrucciones.	No mantener vías de escape o evacuación y zonas de seguridad. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1163-c	Artículo 37 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Mantener con llaves u obstáculos las vías de escape.	Mantener (con llave las vías de escape) – (las vías de escape con obstáculos) . Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1163-d	Artículo 37 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con señalización visible y permanente las zonas de peligro.	No contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro indicando (el agente y/o condición de riesgo) – (las vías de escape) – (las zonas de seguridad) – (el uso de elemento de protección personal) . Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1164-a	Artículo 38 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No estar debidamente protegidas las partes móviles y otras de las maquinarias y equipos.	No proteger todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de las siguientes maquinarias y equipos: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1165-a	Artículo 39 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener protegidas las instalaciones eléctricas o de gas.	No (construir) – (instalar) – (proteger) – (mantener) las instalaciones (eléctricas) – (de gas) de los lugares de trabajo, de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente, al no acreditar con los documentos o certificados correspondientes tales circunstancias. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1166-a	Artículo 41 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con el reglamento vigente sobre equipos generadores de vapor.	No cumplir con los reglamentos vigentes sobre equipos generadores de vapor y/o radiaciones, al no acreditar con los documentos o certificados correspondientes tales circunstancias. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1167-a	Artículo 42 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No almacenar los materiales en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.	No tener procedimiento ni lugares apropiados para realizar el almacenamiento de materiales que sean seguros para los trabajadores, situación que configura los siguientes problemas: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1167-b	Artículo 42, inciso 1º del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de un recinto adecuado para almacenar sustancias peligrosas.	No disponer de un recinto adecuado y específico para almacenar las siguientes sustancias peligrosas según el siguiente detalle: _____ (especificar las condiciones de almacenamiento, el tipo de sustancias peligrosas y el número de trabajadores afectados, y otra situación que se estime necesaria e importante)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1167-e	Artículo 42 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con las exigencias sobre almacenamiento de combustibles líquidos.	No dar cumplimiento a las exigencias sobre almacenamiento de combustibles líquidos dispuestas en el Decreto N° 160 de 2008 del Ministerio de Economía, respecto de las siguientes normas: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1167-f	Artículo 42, del D. S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No almacenar las sustancias peligrosas en recintos específicos ni estar identificadas de acuerdo a la norma chilena.	No encontrarse las sustancias peligrosas (almacenadas en recintos específicos destinados para tales efectos en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia) – (identificadas de acuerdo a las normas chilenas oficiales en la materia) , ello según el siguiente detalle: _____ (desglosar el tipo de sustancia y el estado en que encuentran, según corresponda)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1167-s	Artículo 21 del D.S. N° 43 de 2015, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el lugar donde estén almacenadas las sustancias peligrosas con las características mínimas	No contar el lugar donde estén almacenadas las sustancias peligrosas (plaguicida u otros), ubicadas en _____ con (un sistema de control de derrames) y (un sistema manual de extinción de incendios, a base de extintores, compatibles con los productos almacenados). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1167-t	Artículo 23 del D.S. N° 43 de 2015, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener los envases menores de sustancias peligrosas o plaguicidas deben estar distribuidos en estanterías con control de derrame y ventilación para evitar la acumulación de gases en el interior de la bodega	No mantener los envases menores o iguales a 5 kg o L y los de vidrio de sustancias peligrosas o plaguicidas, en estanterías de material no absorbente, liso y lavable, cerradas o con sistema antivuelco, con control de derrames y ventilación para evitar la acumulación de gases en su interior. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1167-u	Artículo 24 del D.S. N° 43 de 2015, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa con hojas de seguridad de aquellas sustancias que se almacenan o manipulan.	No contar la empresa con las hojas de datos de seguridad de cada una de las sustancias almacenadas a disposición de quienes las manejan. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1168-a	Artículo 43 inciso 1° del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Conducir tractores, sembradoras y otras maquinarias similares sin poseer el trabajador licencia de conductor.	No contar el (la) trabajador(a) don (doña) _____, con licencia de conducir clase D, quién estaba conduciendo en el lugar de trabajo (un tractor) – (una sembradora) – (una cosechadora) – (un bulldozers) – una (pala mecánica) – (una pala cargadora) – (una aplanadora) – (una grúa) – (una (motoniveladora) – (una retroexcavadora) – (un trailla) , patente N° _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1168-b	Artículo 43 inciso 2° del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar las grúas, camiones y similares con alarma de retroceso tipo sonoro.	No contar (las grúas) – (los camiones) – (las palas cargadoras) – (en general los vehículos de carga) - (la maquinaria móvil) con alarma de retroceso tipo sonoro en los lugares de trabajo, cuyas patentes son las siguientes: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1169-a	Artículo 45 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con extintores de incendio (adecuados) (suficientes) (mantenidos). Revisar: (adecuados). Art. 50 del Decreto N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud; art. 2° del Decreto N° 44 de 2015, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (suficientes). Art. 46 del Decreto N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud. (mantenido). Alguna de las situaciones visibles que se contienen en las letras del Art. 30 del Decreto N° 44 de 2015, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.	No contar en (la empresa) - (obra) – (faena) - (establecimiento) _____, con extintores de incendios: a. adecuados al tipo de materiales combustibles existentes en el local de trabajo. b. suficientes de acuerdo a la superficie de metros cuadrados del local de trabajo. c. certificados por laboratorio acreditado según el D.S. N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía. Conforme al siguiente detalle: _____. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de la prevención y protección contra incendios e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1170-a	Artículo 47 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No ubicar los extintores en lugares accesibles.	No ubicar los extintores de incendios (en sitios de fácil acceso y clara identificación) – (en sitios libres de obstáculos) – (en condiciones máximas de funcionamiento) --(debidamente señalizados) – (a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de la prevención y protección contra incendios e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1171-a	Artículo 48 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No instruir en el uso de extintores.	No instruir ni entrenar a los trabajadores respecto de la manera de usar los extintores de incendio en caso de emergencia. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de la prevención y protección contra incendios e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1172-a	Artículo 51 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No revisar, controlar y mantener los extintores de incendio según las normas legales oficiales.	No contar con extintores de incendios (sometidos a revisión, control y mantención preventiva por lo menos una vez al año) – (en el tiempo que están siendo sometidos a revisión y mantención). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de la prevención y protección contra incendios e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1173-a	Artículo 53 del D.S. N° 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar a los trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen, los elementos de protección personal.	No proporcionar libres de todo costo los elementos de protección personal (detallar elementos de protección personal) a los trabajadores (detallar nombres de los trabajadores), quienes desempeñan la función de (indicar función de los trabajadores). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.																										
1173-b	Artículo 53 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No capacitar en forma teórica y práctica a los trabajadores en el correcto empleo de los elementos de protección.	No capacitar en forma teórica y práctica a los trabajadores (detallar nombres de los trabajadores), quienes desempeñan la función de (indicar función), en el correcto empleo de los elementos de protección personal. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1173-d	Artículos 5º y 7º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar ropa de trabajo por razones de imagen corporativa libre de costo para el trabajador.	No proporcionar a los trabajadores libre de costo ropa de trabajo exigida por el empleador por razones de imagen corporativa, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados) (Dictamen N° 3.927/228 de 30.07.1999 y Ord. N° 0842/040 de 09.03.2001)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1173-e	Artículo 53 del D.S. N° 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir.	No proporcionar a los trabajadores Sres _____ los elementos de protección personal _____ que cumplan con los (requisitos) - (características) – (tipos) que exige el riesgo a cubrir. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1174-a	Artículo 54 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir los elementos de protección personal con las normas y exigencias de calidad.	No cumplir los elementos de protección personal (detallar) con las normas y exigencias de calidad que los rigen según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud, situación que afecta a los trabajadores (detallar trabajadores), quienes desempeñan la función de (indicar función). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1174-b	Artículo 57 de D.S. N° 594 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No controlar el riesgo en su origen por exposición a sustancias químicas o a agentes físicos en los lugares de trabajo.	No controlar el riesgo en su origen por exposición a sustancias químicas o agentes físicos, habiéndose demostrado que en el lugar de trabajo han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, lo que afecta a los siguientes trabajadores: Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad e higiene de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1174-c	Artículo 60 de D.S. N° 594 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar evaluación de riesgos de los contaminantes químicos presentes en los lugares de trabajo.	No realizar la evaluación de riesgos del (de los) contaminante(s) químico(s) _____ presente(s) en el área _____, que permita determinar si se supera(n) el Límite Permissible Ponderado (LPP) máximo permitido. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones relativas a contaminantes ambientales y generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1174-g	Artículo 58 de D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Realizar trabajo sin protección personal, en ambientes en que la atmosfera tenga menos de 18% de oxígeno.	Realizar trabajo en la faena de _____ sin protección personal que suministre oxígeno, en ambientes en que la atmosfera tenga menos de 18% de Oxígeno, afectando a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad e higiene de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1174-h	Artículo 58 bis de D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Realizar trabajos sin aplicar humectación u otro método de control, cuando exista sílice.	Realizar trabajos sin aplicar humectación u otro método de control, cuando se efectúa actividades de que implique (corte, desbaste, torneado, pulido, perforación, tallado) – (fracturamiento de materiales) en productos o elementos que contienen sílice, afectando a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad e higiene de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1174-i	Artículo 65 bis de D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Utilizar chorro de arena en seco como medida de limpieza abrasiva.	Utilizar chorro de arena en seco como medida de limpieza abrasiva, sin autorización de la Autoridad Sanitaria, en la faena de _____, afectando a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad e higiene de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1175-a	Artículo 65 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Utilizar en el lugar de trabajo sustancias químicas prohibidas.	Utilizar en los lugares de trabajo las siguientes sustancias prohibidas: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los contaminantes químicos e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1175-b	Artículo 74 de D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No controlar la exposición al ruido	No controlar la exposición ocupacional al ruido estable o fluctuante, lo que hace que los trabajadores estén expuestos a niveles de presión sonora superiores a los permitidos, lo que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones relativas a contaminantes ambientales y generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1175-i	Artículo 109 b letra e), del D.S. N° 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con programa escrito teórico - práctico de protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV solar	No contar con un programa por escrito de instrucción teórico - práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1175-j	Artículo 32 del D.L. N° 3.557 de 1981, del Ministerio de Agricultura, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No encontrarse debidamente etiquetados los envases de plaguicidas.	No encontrarse debidamente etiquetados los envases de plaguicidas almacenados en la bodega de la empresa, ubicada en _____, Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1175-k	Artículo 8 del D.S. N° 10 de 2010, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No tener baños destinados al personal que labora en locales, independientes de aquellos destinados al uso del público.	No tener baños destinados al personal que labora en locales, ubicados en _____, independientes de aquellos destinados al uso de público. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1176-a	Artículo 95 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Exceder el tiempo máximo legal de las labores de digitación.	Exceder el tiempo máximo de digitación de (8 horas diarias) – (40 horas semanales), respecto de los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de la digitación e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores que se dedican a estas labores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1176-b	Artículo 95 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso de 5 minutos después de 20 de digitación.	No otorgar un descanso de 5 minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de la digitación e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores que se dedican a estas labores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1176-c	Artículo 123 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar cada trabajador con agua para beber.	No proveer de un volumen mínimo de 10 litros de agua fresca por jornada a cada trabajador que labora en faenas primarias (agrícolas) - (pecuarias) - (forestales) a campo abierto, por encontrarse la faena a más de 75 metros de las fuentes de agua potable autorizadas. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1176-d	Artículo 123 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer agua en un recipiente portátil en el lugar de la faena.	No proveer agua para la bebida en un recipiente portátil para los trabajadores que laboran en faenas primarias (agrícolas) - (pecuarias) - (forestales) a campo abierto, que durante el desarrollo de sus labores se desplacen por el lugar. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de provisión de agua potable en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-e	Artículo124 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer agua a cada trabajador para lavado e higiene personal	No proveer en el campamento a cada trabajador que labora en faenas primarias (agrícolas) - (pecuarias) - (forestales) a campo abierto de una cantidad de al menos 20 litros de agua por jornada para el lavado e higiene personal, sin perjuicio del agua para la bebida. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de provisión de agua potable en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-f	Artículo 125 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer letrinas y baños químicos	No proveer en los campamentos letrinas o baños químicos independientes y separados por sexo para los trabajadores que laboran en faenas primarias (agrícolas) - (pecuarias) - (forestales) a campo abierto. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de provisión de servicios higiénicos en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-g	Artículo 126 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de servicios higiénicos de fácil acceso/en lugares apartados	No disponer los trabajadores que laboran en faenas primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto: a. de letrinas o baños químicos a una distancia que no exceda los 125 metros de los lugares de mayor concentración de ellos en el predio. b. y en lugares apartados, que no se desplazan permanentemente, de servicios higiénicos a no más de 250 metros de donde se encuentren. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de provisión de servicios higiénicos en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-i	Artículo 128 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedor en faenas a campo abierto	No disponer los trabajadores que laboran en actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto de un recinto para comer, de manera provisoria y con materiales ligeros, debidamente delimitado, que proteja a los trabajadores de condiciones climáticas adversas y suficientemente alejado de los lugares en que hubiere sustancias tóxicas o peligrosas de modo de evitar la contaminación. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de provisión de comedores en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1176-j	Artículo 128 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedor con condiciones mínimas exigidas.	No dotar al recinto habilitado para comedor de (mesas o tableros adecuadamente cubiertos y sillas o bancas) – (agua limpia para el aseo de las manos y cara) – (un sistema natural o mediante frio para conservar el alimento que lleven los trabajadores). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de provisión de comedores en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-k	Artículo 110 a.1 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores.	No evaluar los factores de riesgo referidos a (Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo) – (Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea) – (Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea) , asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo ubicados en _____ Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección de la vida y salud de los trabajadores. (Señalar como se constató la infracción y los trabajadores afectados)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-l	Artículo 110 a.2 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No eliminar o mitigar los riesgos detectados, al no aplicar un programa de control de trastornos músculo esqueléticos	No eliminar o mitigar los riesgos detectados, al no aplicar un programa de control de trastornos músculo esquelético, a los puestos de trabajo ubicados en _____ Tales hechos configuran incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico y provocan desprotección de la vida y salud de los trabajadores. (Señalar como se constató la infracción y los trabajadores afectados)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-m	Artículo 22 del D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales	No mantener los equipos y dispositivos técnicamente como necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en el sitio de trabajo según el siguiente detalle: _____ (Indicar los equipos y dispositivos necesarios, los sitios de trabajo involucrados, los trabajadores afectados y desde cuando existe esta infracción)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1176-n	Artículos 18 y 19 del D.S. N° 109 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar medidas preventivas ante enfermedades profesionales.	No realizar medidas preventivas de enfermedades profesionales al no enviar a los trabajadores que en sus lugares de trabajo están en contacto con _____, a un programa de vigilancia médica llevado por el Organismo Administrador de la Ley 16.744, las que son necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores según el siguiente detalle: _____ (nómina y RUN de los trabajadores afectados y desde que fecha se prestan los servicios)	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1177-a	Artículo 129 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Permitir la aplicación de pesticidas, plaguicidas u otros productos tóxicos, sin que el trabajador utilice los elementos de protección personal necesarios (pantalones, capucha, chaqueta, guantes impermeables, botas, antiparras, protector respiratorio para solventes orgánicos).	Permitir la aplicación de (pesticida) – (plaguicida) – (otro producto tóxico), capaz de causar daño a la salud humana, sin que los trabajadores que laboran en actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) -que más adelante se individualizan- utilicen los elementos de protección personal indispensables como: (pantalones, capucha, chaqueta, guantes impermeables, botas, antiparras, protector respiratorio para solventes orgánicos). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de prevención de sustancias peligrosas y plaguicidas en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-b	Artículo 129 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No respetar los plazos que deben transcurrir entre la aplicación del pesticida, plaguicida u otro producto tóxico y el tiempo de seguridad que sigue a éste, respecto de trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal necesarios.	No respetar los plazos que deben transcurrir entre la aplicación del (pesticida) - (plaguicida) – (otro producto tóxico) y el tiempo de seguridad que sigue a éste, señalado en la etiqueta del envase del producto aplicado, para que el ingreso de los trabajadores a sus labores no les signifique riesgos para su salud, en la medida que no utilicen los elementos de protección personal necesarios. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de prevención de sustancias peligrosas y plaguicidas en los lugares de trabajo de actividades primarias a campo abierto, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-c	Artículo 95 inciso 4° del Código del Trabajo y artículo 2° del D.S. N° 20 de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No efectuar transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada en buses o minibuses.	No efectuar el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada en buses o minibuses, al constatarse que el vehículo ilegal utilizado era _____, patente N° _____, conducido por don _____ Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-d	Artículo 95 inciso 4° del Código del Trabajo y artículo 4° del D.S. N° 20 de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada el letrero identificador pertinente.	(No llevar un letrero con la leyenda “Trabajadores Agrícolas de Temporada”) – (Llevar un letrero (ilegal) – (irregular) para identificar que se trata de “Trabajadores Agrícolas de Temporada”), en el (bus) – (minibús) de patente N°_____, conducido por don (doña) _____, de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada. Tal hecho implica un incumplimiento a las condiciones de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-f	Artículo 95 inciso 4° del Código del Trabajo y artículo 6° del D.S. N° 20 de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada un mayor número de pasajeros que el permitido/puertas abiertas/sucio.	Conducir (bus) – (minibús) de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, patente N° _____, conducido por don (doña) _____, sin respetar las siguientes condiciones: a. capacidad de pasajeros sentados del vehículo, señalada en el Certificado de Revisión Técnica. b. puertas cerradas. c. limpio o en condiciones de aseo aceptables. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1177-i	Artículo 95 inciso 4° del Código del Trabajo y artículo 5° del D.S. N° 20 de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Realizar el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, utilizando bus o minibús con más de 22 o 18 años de antigüedad/ hechizo según el Artículo 43, de la ley 18.290.	Realizar el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, utilizando el (bus) – (minibús) patente N° _____, a. que tiene más de (22) – (18) años de antigüedad, según el año de fabricación que consta en el padrón de inscripción N° _____, de _____, del Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación. b. hechizo en los términos del artículo 43, de la ley N° 18.290, según el padrón de inscripción N° _____, de _____, del Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada, e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-l	Artículo 184 incisos 1º y 2º y Resolución Exenta N° 268 de 2015 del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar las evaluaciones ambientales a los lugares de trabajo conforme al Protocolo de Sílice.	No realizar las evaluaciones ambientales de los niveles de sílice cristalina a los que están expuestos efectivamente los trabajadores en sus lugares de trabajo, respecto de las faenas _____, ubicadas en _____, y conforme al Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice, del Ministerio de Salud, según el siguiente detalle: _____ (indicar como se constató la infracción y nombres y RUN de los trabajadores afectados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-m	Artículo 184 incisos 1º y 2º y Resolución Exenta N° 268 de 2015 del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar las evaluaciones ambientales a los lugares de trabajo con la periodicidad indicada en el Protocolo de Sílice.	No realizar las evaluaciones ambientales al lugar de trabajo, _____, con la periodicidad de (5 años) - (3 años) - (2 años) , indicada en el Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice, del Ministerio de Salud, según el siguiente detalle: _____ (indicar cuándo se realizó la última evaluación ambiental; y nombres y RUN de los trabajadores afectados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-n	Artículo 184 incisos 1º y 2º y Resolución Exenta N° 268 de 2015 del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar la periodicidad de la vigilancia de la salud a los trabajadores expuestos a sílice conforme al Protocolo de Sílice.	No efectuar la periodicidad de la vigilancia de la salud a los trabajadores expuestos a sílice, según el grado de exposición con evaluación cuantitativa, de acuerdo al Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice, del Ministerio de Salud (dentro de 60 días) - (Anual) - (cada dos años) , según el siguiente detalle: _____ (indicar si existió vigilancia anterior y la fecha y los nombres y RUN de los trabajadores afectados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-o	Artículo 53 del D.S. N° 43 de 2015, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con un Plan de Emergencias para el almacenamiento de las sustancias peligrosas.	No contar con un Plan de Emergencias el lugar donde están almacenadas las sustancias peligrosas ubicadas en _____, según el siguiente detalle: _____ (indicar las sustancias peligrosas y N° de trabajadores afectados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1177-p	Artículo 67 del D.S. N° 43 de 2015, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con las condiciones mínimas de seguridad para el almacenamiento de los cilindros de gases.	No contar con las condiciones mínimas de seguridad el lugar donde están almacenados los cilindros de gases ubicados en _____, al (no almacenar los cilindros llenos separados de los vacíos) - (no señalar claramente las áreas de “cilindros llenos” y “cilindros vacíos”) - (no disponer los cilindros en posición normal de uso) - (no almacenar los cilindros sujetos , encadenados a la pared o con una baranda o sistema que impida su volcamiento) , según el siguiente detalle: _____ (señalar otras situaciones que se estimen necesarias referidos al lugar de almacenamiento y nombre y RUN de los trabajadores afectados)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1177-q	Artículo 184 incisos 1º y 2º y Resolución Exenta N° 268 de 2015 del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir el empleador listado actualizado de sus trabajadores al Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, para ser incorporados en el Programa de Vigilancia de la Salud por exposición a Sílice.	No remitir el empleador listado actualizado de sus trabajadores al organismo administrador _____ para ser incorporados en el programa de vigilancia de la salud. Los que permanecen en los lugares de trabajo siguientes (tarea, tiempo permanencia, rubro): _____, conforme se establece en Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice y que no han realizado evaluación cuantitativa de sílice, al haberse verificado lo siguiente: a) Que los trabajadores señalados, cuentan con un tiempo de permanencia en lugares con presencia de sílice mayor al 30% del total de las horas de trabajo semanal b) Que los trabajadores señalados, cuentan con un tiempo de permanencia en lugares con presencia de sílice mayor al 30% de total de las horas de un ciclo de turno; c) Que los trabajadores señalados con exposición aguda menor al 30% del total de las horas de trabajo semanal o de las horas de un ciclo de turno; como tareas de desbaste de muro, pulido de muros, kanguero, punterero, operación de chancadores de cuarzo, limpieza en seco mediante uso de pala, escobillón o aire comprimido) (Se debe indicar los nombres y RUN de los trabajadores afectados, su lugar de trabajo y señalar si existió vigilancia anterior y su fecha)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1178-a	Artículo 187 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exigir o admitir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.	Exigir o admitir el desempeño del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, en faenas calificadas por organismo competente como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad. Tal hecho es un incumplimiento a las medidas legales de protección y seguridad e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1178-b	Artículos 50 y 53 del D.S. N° 101 de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 98 inciso 1º del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer en la nave de pesca de personal de cocina.	No contemplar en la dotación de la nave de pesca _____, N° de registro de matrícula _____, de personal de cocina o cocinero encargado exclusivamente de la preparación de la alimentación de la tripulación a bordo, según el siguiente detalle: (señalar los nombres y RUN de los TRABAJADORES afectados; indicar como se preparaban los alimentos y en general cualquier antecedente para ilustrar de mejor forma la infracción)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1178-c	Artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica otorgada.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica otorgada, al no respetar rigurosamente el reposo (total) – (parcial) que impide al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, (realizar cualquier labor durante su vigencia por licencia por jornada completa) - (labore más de media jornada por licencia por media jornada).	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1178-e	Artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a procurar el cambio de las condiciones laborales del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, en la forma que determine la Compín, para atender al restablecimiento de su salud.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1178-f	Artículo 120 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No tener los Campamentos de faenas de actividades primarias a campo abierto con sus condiciones mínimas.	No tener en las faenas de actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto en que, por su naturaleza, los trabajadores deban pernoctar en campamentos, las condiciones mínimas de dormitorios (separados para hombres y mujeres) - (de estar dotados de iluminación segura, sin llama abierta) (con pisos, paredes y techos con aislación suficiente) - (con una ventilación natural adecuada que permita mantener una temperatura interior entre 10°C y 30°C durante las horas de reposo de los trabajadores) - (con una cama o camarote para cada trabajador, confeccionados de material resistente y dotados de colchón y almohada en buenas condiciones) - (limpios) – (con una amplitud necesaria que evite el hacinamiento procurando, por cada trabajador, un volumen mínimo de 10 m³) y/o – (Los campamentos no cuentan con cuartos de baño, que dispongan de excusado, lavatorio y ducha con agua fría y caliente)	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1178-g	Artículo 120 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No tener cuarto de baño en los Campamentos de faenas de actividades primarias a campo abierto.	No contar con cuartos de baño, que dispongan de (excusado) – (lavatorio) – (ducha con agua fría y caliente) los campamentos de las faenas de actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto en que, por su naturaleza, los trabajadores deban pernoctar.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1178-h	Artículo 121 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proveer equipamiento de uso personal en las faenas a campo abierto.	No proveer a los trabajadores de la faena de actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto denominada _____, el equipamiento de uso personal necesario para protegerlos de las inclemencias del tiempo.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima
1178-i	Artículo 122 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar medidas efectivas que tiendan a evitar la entrada, o a eliminar, la presencia de plagas.	No adoptar medidas efectivas que tiendan a evitar la entrada, o a eliminar, la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario en los (lugares de trabajo) - (baños) – (cocinas) – (comedores) en la faena de actividades primarias (agrícolas) –(pecuarias) – (forestales) a campo abierto denominada _____, según el siguiente detalle: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Leve
					Grave
					Gravísima

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1178-j	Artículo 127 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de ducha para trabajadores en las faenas de actividades primarias a campo abierto, que tengan contactos con sustancias tóxicas.	No disponer de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores que se desempeñan en la faena de actividades primarias (agrícolas) –(pecuarias) – (forestales) a campo abierto denominada _____, que tengan contactos con sustancias tóxicas.	2		60%	80%	100%
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1178-k	Artículo 127 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Emplear un calentador de agua a gas para las duchas con agua caliente sin las condiciones adecuadas.	Emplear un calentador de agua a gas para las duchas con agua caliente para los trabajadores que se desempeñan en la faena de actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto denominada _____, y que operan con sustancias tóxicas, sin que esté (siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior) - (instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1178-l	Artículo 13 del D.S. N° 160 de 2009, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y artículo 42 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener en buen estado las instalaciones de combustibles líquidos.	No mantener en buen estado las instalaciones de combustibles líquidos y en condiciones de impedir o reducir cualquier filtración, emanación o residuo que pueda causar peligro, daños o molestias (a las personas y/o cosas) – (cursos de aguas superficiales /subterráneas / lagos / mares) . Lo anterior según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1178-m	Artículo 16 del D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Comité Paritario de Faena, en régimen de subcontratación, no realiza las acciones mínimas.	El Comité Paritario de Faena, en régimen de subcontratación, no realiza las acciones mínimas de (ejercer funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo) - (tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen) - (observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución) - (realizar la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena) - (no integrar al Comité un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, para realizar investigación de accidente del trabajo en empresa contratista o subcontratista, cuando estos no cuentan con un Departamento de Prevención de Riesgos)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1178-n	Artículo 16 del D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar al Comité Paritario de Faena, en régimen de subcontratación, la información mínima para su trabajo.	No proporcionar como Empresa Principal al Comité paritario de faena, (el Programa de trabajo de prevención de riesgos de la empresa) - (los informes de evaluación y seguimiento del Programa) - (los antecedentes en que conste el cumplimiento por parte de todas las empresas de la obra, faena o servicios del Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) - (la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en la investigación de accidentes)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1178-o	Artículo 24 del D.S. N° 54 de 1969 y artículo 16 del D.S. N° 76 de 2006, ambos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena las funciones encomendadas por la ley.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad las funciones de su competencia consistentes en (asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección) – (vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad mediante labores permanente y elaboración de programas de trabajo) – (investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales) . Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
			protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.																										
1178-p	Artículo 109 b del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar la gestión del riesgo de radiación UV.	No realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control mínimas de (informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control) - (publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal) - (identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto) - (disponer las medidas específicas de control a implementar) - (medidas Administrativas, si la labor lo permite, de calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entrega de elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar) - (Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros).	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1178-q	Artículo 72 letra c) del D.S. N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No remitir la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) al establecimiento del organismo administrador.	No remitir la correspondiente Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), dentro del plazo de 24 horas, y no enviar inmediatamente al (la) trabajador(a) don (doña) _____, una vez conocida la enfermedad o síntoma presumiblemente de origen profesional al establecimiento del organismo administrador de la ley N° 16.744, según el siguiente detalle: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1178-s	Artículo 28 de D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No asumir el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.	No asumir el Departamento de Prevención de Riesgos de Profesionales con el que cuenta la empresa, las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de faena en (la obra _____) – (la faena _____) – (los servicios _____) , además de sus propias funciones, según el siguiente detalle: _____ (Señalar el N° de trabajadores afectados; desde que fecha se configura la infracción)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1178-t	Artículo 29 de D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena con los medios y personal necesarios.	No contar el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, con los medios y el personal suficiente para desempeñar las funciones mínimas exigidas, en (la obra _____) – (faena _____) – (servicios _____) , según el siguiente detalle: _____ (Señalar los medios y personal faltante; el N° de trabajadores afectados; desde que fecha se configura la infracción)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1178-u	Artículos 28 y 29 de D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el Departamento de Prevención de Riesgos de profesionales con los medios y personal necesario.	No contar el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa que asume las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, con los medios y el personal suficiente para desempeñar las funciones mínimas exigidas, en (la obra _____) – (faena _____) – (los servicios _____) , según el siguiente detalle: (Señalar los medios y personal faltante; el N° de trabajadores afectados; desde que fecha se configura la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-a	Artículo 193 en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores.	No mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, habiéndose constatado que los servicios se prestan en (almacén), (tiendas) – (bazar) –(bodegas) – (depósito de mercaderías) – (establecimiento industrial) – (establecimiento de comercio, cuyas funciones de los trabajadores obligan y permiten tener tales elementos). Dicha situación incumple la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la salud e integridad física de los trabajadores y trabajadoras.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	1,2	1,6	2
					Pequeña 10 a 49	1,2	1,6	2
					Mediana 50 a 199	2,4	3,2	4
					Grandes 200 y más	3,6	4,8	6
1179-b	Artículo 193 inciso 3º, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No constar en reglamento interno la forma y condiciones en que se ejercerá el derecho de asiento o silla.	No constar en el Reglamento Interno la forma y condiciones en que se ejercerá el derecho de los trabajadores a disponer número suficientes de asientos o sillas. Tal hecho vulnera el derecho a saber e implica desproteger la salud e integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	1,2	1,6	2
					Pequeña 10 a 49	1,2	1,6	2
					Mediana 50 a 199	2,4	3,2	4
					Grandes 200 y más	3,6	4,8	6
1179-c	Artículo 211-G del Código del Trabajo y artículo 8 del D.S. N° 63 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con un programa de formación e instrucción satisfactorio para el manejo manual de carga de los trabajadores.	No contar con un programa de formación e instrucción satisfactorio sobre los métodos correctos para el manejo manual de carga y en la ejecución del trabajo específico por parte de los trabajadores, al no contemplar normas sobre los riegos derivados del manejo manual de carga; las formas de prevenirlos; la carga a manipular; el uso correcto de ayudas mecánicas; del uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesarios y, técnicas seguras para el manejo manual de carga. Dicha situación incumple la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-d	Artículo 211-G del Código del Trabajo y artículo 8 del D.S. N° 63 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No capacitar a los trabajadores en los métodos correctos para el manejo manual de carga.	No instruir ni capacitar a los trabajadores sobre los riegos derivados del manejo manual de carga; formas de prevenirlos; de la carga a manipular; uso correcto de ayudas mecánicas; uso correcto de los equipos de protección personal y técnicas seguras para el manejo manual de carga. Dicha situación incumple la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-e	Artículo 9 del D.S. N° 63 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No incorporar en el Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones del manejo manual de carga.	No incorporar en el Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones que permitan reducir al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores derivados del manejo o manipulación manual de carga. Tal hecho constituye incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1179-f	Artículo 10 del D.S. N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No evaluar los riesgos derivados del manejo manual de carga.	No evaluar la empresa a través (del Departamento de Prevención de Riesgos) – (del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentra adherido) – (de un profesional competente) – (del Comité Paritario de Higiene y Seguridad) de los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo manual de carga. Esta situación incumple la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-g	Artículo 19 de la Ley N° 20.096, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No especificar el uso de los elementos protectores de la radiación ultravioleta.	No especificar en el (Reglamento Interno) – (contrato de trabajo) las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta proveniente del sol en las labores de (cultivo) – (siembra) – (cosecha) – (pesca) – (plantaciones) – (vigilancia) –(y en general por toda aquella función expuesta al sol) . Tal hecho vulnera el derecho a saber e implica desproteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-h	Artículo 100 de D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar ropa adecuada a los trabajadores expuestos al frío.	No proporcionar a los (las) trabajadores(as) _____, que están expuestos al frío, ropa adecuada, que sea no muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable, y ropa exterior en contacto con el medio ambiente que debe ser de material aislante. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-i	Artículo 101 de D.S. N° 594, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No alternar períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados a trabajadores expuestos al frío.	No alternar períodos de descansos en zonas templadas o con trabajos adecuados a los siguientes trabajadores expuestos al frío: _____ Tal hecho configura incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-j	Artículos 501 y 502 del D.S. N° 752 de 1982, Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar los equipos de buceo con la certificación de inspección y vigencia de la Autoridad Marítima.	No contar los equipos de buceo en los trabajos de buceo ubicados en _____, con la certificación de inspección y vigencia de la Autoridad Marítima, respecto de los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho configura incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-k	Artículo 601 del D.S. N° 752 de 1982, Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el trabajador que realiza labores de buceo con la matrícula vigente otorgada por la Autoridad Marítima.	No contar los trabajadores que realizan labores de buceo con la matrícula vigente otorgada por la autoridad marítima como (asistente de buzo) – (buzo) – (buzo profesional) (buzo mariscador básico) – (buzo mariscador intermedio) – (buzo especialista) – (buzo comercial) – (buzo instructor) – (contratista de buceo) – (supervisor de buceo) , medida que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho configura incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1179-l	Artículo 602 del D.S. N° 752 de 1982, Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el trabajador que realiza trabajos submarinos con la autorización otorgada por la Autoridad Marítima	No contar los trabajadores que realizan trabajos submarinos ubicados en _____, con la autorización otorgada por la autoridad marítima, situación que afecta a los siguientes trabajadores: Tal hecho configura incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-m	Artículo 604 del D.S. N° 752 de 1982, Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar en los trabajos de buceo con un Supervisor de Buceo autorizado por la Autoridad Marítima.	No contar en los trabajos de buceo ubicados en _____, con un Supervisor de Buceo autorizado por la Autoridad Marítima, situación que afecta a los siguientes trabajadores: _____ Tal hecho configura incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-n	Artículo 901 del D.S. N° 752 de 1982, Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el supervisor de buceo con la bitácora de inmersiones.	No contar el (la) supervisor(a) de buceo don (doña) _____, con la bitácora en que se registran las inmersiones, indicando la profundidad, tiempo y programa de descompresión, situación que afecta a los siguientes trabajadores: Tal hecho configura incumplimiento a la obligación legal de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-o	Artículo 31 del D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena las funciones encomendadas por la ley.	No cumplir el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, las funciones de su competencia consistentes en: 1. Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la SST; 2. Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como de las disposiciones de este reglamento, respecto de las empresas que no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos; 3. Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios; 4. Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera; 5. Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios; 6. Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1179-p	Artículo 71 letra g) del D.S. N° 101 de 1968, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No registrar todas las consultas de trabajadores con motivo de lesiones, atendidos en policlínico o centro asistencial de la faena.	No registrar la atención del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, que consultó con motivo de su lesión sufrida y atendida en el policlínico o centro asistencial de la faena, con fecha _____ Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales de disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1179-q	Artículo 71 letra g) del D.S. N° 101 de 1968, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener formato del registro de atención de trabajadores en Policlínico o centro asistencial de la faena.	No mantener formato del registro de atención de trabajadores en Policlínicos o centros asistenciales ubicados en el lugar de la faena cuya dirección es _____ Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales de disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1179-x	Artículo 901 del D.S. N° 752 de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Tener el supervisor de buceo a su cargo más de ocho (8) buzos.	Tener el (la) supervisor(a) de buceo don (doña) _____, a su cargo más de ocho (8) buzos en la faena _____ ubicada en _____ Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1179-y	Artículo 907 del D.S. N° 752 de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	Realizar faenas a 40 metros y más sin existir cámara de descompresión y personal entrenado a no más de 500 metros.	Realizar faenas a más de 40 metros de profundidad en la faena _____ ubicada en _____ sin existir cámara de descompresión y personal entrenado a no más de 500 metros. Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1179-z	Resolución N° 12.600/219 del 26.02.2004, de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, en relación a los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	El Jefe de Centro de cultivo flotante no tiene aprobado “Curso Básico de Seguridad para Jefes de Centros Flotantes de Cultivos Marinos”.	No tener aprobado el (la) Jefe(a) del Centro de Cultivo Flotante don (doña) _____ ubicado en _____ el “Curso Básico de Seguridad para Jefes de Centros Flotantes de Cultivos Marinos”. Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
CAPÍTULO 23: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD								
1180-a	Artículo 194 inciso 4º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Condicionar la (contratación) (permanencia) (renovación de contrato) (promoción) (movilidad en el empleo) a la ausencia o existencia de embarazo.	Condicionar la (contratación) – (permanencia) – (renovación de contrato) – (promoción) – (movilidad en su empleo) a la trabajadora doña _____, a la (ausencia o existencia de embarazo) – (presentación de certificado de estado de gravidez) – (realización de examen de estado de gravidez).	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
Grandes 200 y más	126	168	210					
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1181-a	Artículo 195 incisos 1º y 5º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso maternal.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso de (seis semanas por prenatal) – (doce semanas por postnatal) a la trabajadora doña _____, durante el período de _____, habiéndose constatado que la trabajadora se encontraba prestando servicios.	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
Grandes 200 y más	126	168	210					
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1181-b	Artículo 195 inciso 2°, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al padre o a quien le fuere otorgado el cuidado o la adopción de un menor, el permiso pagado por nacimiento de hijo.	No otorgar al trabajador don _____, permiso pagado de cinco días por (nacimiento de su hijo _____) –(encontrarse en proceso de adopción de _____, conforme los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620) – (por adopción del menor _____, conforme los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
Grandes 200 y más	126	168	210					
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1181-c	Artículo 195 inciso 3°, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al padre, permiso destinado al cuidado de su hijo, cuya madre murió.	No otorgar al trabajador don _____, el permiso destinado al cuidado de su hijo, habiéndose verificado que la madre del menor murió (en el parto) – (durante el período de permiso posterior a éste)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
Grandes 200 y más	126	168	210					
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1181-d	Artículo 195, inciso 6°, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No conservar el (empleo) (puesto), durante el descanso maternal	No conservar el empleo o puesto a la trabajadora doña (don) _____, durante el período de (prenatal) – (postnatal)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
Grandes 200 y más	126	168	210					
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1181-e	Artículos 195 inciso 3°, 174 y 201, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador amparado por fuero paternal.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador don _____, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparado por fuero laboral por fallecimiento de la madre de su hijo, según consta en los respectivos certificados de nacimiento y defunción.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
Grandes 200 y más	126	168	210					
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1182-a	Artículo 196 inciso 1º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso prenatal suplementario por enfermedad durante el embarazo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso prenatal suplementario a la trabajadora doña _____, que durante el embarazo sufrió enfermedad como consecuencia de éste, y cuya duración ha sido fijada por los servicios que tienen a su cargo las prestaciones médicas preventivas y curativas.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia			
1182-b	Artículo 196 inciso 2º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso prenatal suplementario por parto después de las seis semanas siguientes a la fecha en que hubiese comenzado el descanso de maternidad.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso prenatal suplementario a la trabajadora doña _____, que tuvo parto después de las seis semanas siguientes a la fecha en que hubiese comenzado el descanso de maternidad.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia			
1182-c	Artículo 196 inciso 3º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por prolongación descanso puerperal.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por prolongación, por el tiempo de _____, fijado por el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa, el descanso puerperal a la trabajadora doña _____, que como consecuencia del alumbramiento sufrió enfermedad comprobada con certificado médico que le impidió regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
					Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia			
1182-d	Artículo 197 bis incisos 2º y 5º, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No reincorporar por media jornada.	No reincorporar a sus labores por la mitad de su jornada a la trabajadora doña _____, una vez terminado el permiso postnatal, habiendo avisado mediante carta certificada enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-e	Artículo 197 bis inciso 2º, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneraciones de a lo menos el 50% de los estipendios fijos y/o variables.	No pagar a lo menos el 50% de los estipendios fijos y/o remuneraciones de carácter variable a la trabajadora doña _____, reincorporada a sus labores por la mitad de su jornada una vez terminado el permiso postnatal según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-f	Artículo 197 bis inciso 7º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental al padre por fallecimiento de la madre/sentencia judicial.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental a continuación del período postnatal de (doce semanas) – (dieciocho semanas) al padre trabajador don _____, por (fallecimiento de la madre del menor) – (tener el cuidado personal del menor por sentencia judicial)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1182-g	Artículo 197 bis incisos 2º y 7º, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar al padre trabajador remuneraciones de a lo menos el 50% de estipendios fijos y/o variables.	No pagar a lo menos el 50% de los estipendios fijos y/o remuneraciones de carácter variable al padre trabajador don..., por media jornada, por tener permiso postnatal parental a continuación del período postnatal de dieciocho semanas por (fallecimiento de la madre del menor) – (tener el cuidado personal del menor por sentencia judicial)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-j	Artículo 197 bis incisos 2º, 5º y 8º, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No responder el aviso de reincorporación por media jornada.	No responder (a la trabajadora doña _____) - (al padre trabajador don _____) , en (forma fundamentada e informada) – (dentro de los tres días de recibida la comunicación) – (mediante carta certificada) – (copia a la Inspección del Trabajo) el aviso de reincorporación a sus labores por media jornada.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-l	Artículo 197 bis incisos 6º y 9º, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a las entidades pagadoras del subsidio.	No comunicar a las entidades pagadoras del subsidio (FONASA - ISAPRE), antes del inicio del permiso (posnatal parental de doce semanas de la trabajadora doña _____) - (posnatal parental de media jornada de dieciocho semanas de la trabajadora doña _____) - (la media jornada o jornada completa respecto del padre trabajador Sr _____, por {fallecimiento de la madre del menor} – {tener el cuidado personal del menor por sentencia judicial})	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-m	Artículo 196 inciso 4º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del Artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso postnatal de dieciocho semanas.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso postnatal de dieciocho semanas a la trabajadora doña _____, durante el período de ____, habiéndose acreditado que el (parto se produjo antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación) – (niño pesó menos de 1.500 gramos)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1182-n	Artículo 196 inciso 5º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso postnatal incrementado.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso postnatal incrementado en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo a la trabajadora doña _____, durante el período de ____, habiéndose acreditado que el parto fue de ____ niños.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1182-o	Artículo 196 inciso 6º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso postnatal de mayor extensión	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por descanso postnatal de mayor extensión a la trabajadora doña _____, durante el período de ____, por haber concurrido simultáneamente las circunstancias de parto múltiple y que (el parto se produjo antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación) – (todos {algunos de} los niños pesaron menos de 1.500 gramos)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1182-p	Artículo 197 bis inciso 1º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental de doce semanas	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental de doce semanas a la trabajadora doña _____, a continuación del descanso postnatal.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-q	Artículo 197 bis inciso 8° del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental al padre a partir de la séptima semana, a elección de la madre.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental al padre don _____, a partir de la séptima semana del mismo, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	90	120	150
					Pequeña 10 a 49	90	120	150
					Mediana 50 a 199	180	240	300
					Grandes 200 y más	270	360	450
1182-r	Inciso final del Artículo 1° de la ley 21.510, en relación con el Artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar el empleador a la entidad pagadora de subsidios la decisión del/la trabajador/a de prorrogar el permiso posnatal parental, dentro del plazo legal.	No comunicar el empleador, a la entidad pagadora de subsidios (FONASA - ISAPRE _____), dentro del plazo legal, la decisión del/la trabajador/a _____, de prorrogar el permiso posnatal parental.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
1183-a	Artículo 199 del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por para atención en el hogar de un niño menor de un año con motivo de enfermedad grave.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica extendida a causa de (hijo menor de un año) – (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, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1183-b	Artículos 199 del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso al padre para atención en el hogar de un niño menor de un año con motivo de enfermedad grave.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica a causa de que 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 el certificado de defunción o ratificado por los servicios que tienen a su cargo la atención médica del menor, respecto del trabajador don _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1184-a	Artículo 199 bis inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso a trabajador(a) por accidente (enfermedad) grave de su hijo.	No otorgar permiso al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, habiéndose constatado que su hijo menor de 18 años ha tenido (accidente grave) – (enfermedad terminal en su fase final) – (enfermedad grave y con probable riesgo de muerte) – (enfermedad aguda y con probable riesgo de muerte) debidamente acreditada mediante certificado otorgado por el médico que tiene a su cargo la atención del menor.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
					<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																								
1184-b	Artículo 199 bis inciso 3º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso a trabajador por accidente (enfermedad) grave de menor con tuición judicial.	No otorgar permiso al trabajador don _____, para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, para la atención personal del menor de 18 años _____, que ha tenido (accidente grave) – (enfermedad terminal en su fase final) – (enfermedad grave y con probable riesgo de muerte) – (enfermedad aguda y con probable riesgo de muerte) debidamente acreditada mediante certificado médico, ello considerando que (tiene la tuición por sentencia judicial) – (la madre del menor ha fallecido) – (la madre del menor está imposibilitada de hacer uso del permiso) – (el menor está a su cuidado por la falta de sus padres)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1184-c	Artículo 199 bis inciso 7º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Descontar más de un día por mes de la remuneración a trabajadora que se ausentó de su trabajo por accidente (enfermedad) de hijo menor de 18 años.	Descontar más de un día por mes de las remuneraciones (a la trabajadora doña _____) – (al trabajador Sr _____) , que se ausentó de su trabajo por un número equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, para la atención personal del menor de 18 años _____, respecto de quién (tiene la tuición por sentencia judicial) - (su madre ha fallecido) – (su madre está imposibilitada de hacer uso del permiso) – (tiene su cuidado por la falta de sus padres) , ello considerando que el menor ha tenido (accidente grave) – (enfermedad terminal en su fase final) – (enfermedad grave y con probable riesgo de muerte) – (enfermedad aguda y con probable riesgo de muerte) debidamente acreditada mediante certificado médico.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1184-d	Artículo 199 bis inciso 8º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso a trabajador(a) para cuidar a menor con discapacidad.	No otorgar permiso (a la trabajadora doña _____) - (al trabajador don _____) , para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, para la atención personal (de su hijo menor _____, con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad) – (del menor _____, con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, que está a su cuidado en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la Ley N° 20.422) – (de su hijo menor de seis años _____, con determinación diagnóstica del médico tratante) – (del menor _____, con determinación diagnóstica del médico tratante, que está a su cuidado en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la Ley N° 20.422)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1184-e	Artículo 199 bis incisos 7º y 8º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Descontar más de un día por mes a trabajador(a) que tiene a su cuidado un menor con discapacidad.	Descontar más de un día por mes (a la trabajadora doña _____) - (al trabajador don _____) , que se ausentó a su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, para la atención personal (de su hijo menor _____, con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad) – (del menor _____, con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, que está a su cuidado en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N° 20.422) – (de su hijo menor de seis años _____, con determinación diagnóstica del médico tratante) – (del menor _____, con determinación diagnóstica del médico tratante, que está a su cuidado en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N° 20.422)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1184-f	Artículo 199 bis incisos 5° y 7°, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Descontar de las remuneraciones el tiempo equivalente a permiso obtenido sin imputarlo a feriado anual/horas extraordinarias/otra forma pactada.	Descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido, de las remuneraciones mensuales del (de la) trabajador (a) _____, que se ausentó a su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, para la atención personal de hijo (menor) – (mayor) de 18 años _____ por (accidente) - (enfermedad) - (con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante) – (con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o dependencia severa), sin haberlo imputado a feriado anual o pactar horas extraordinarias o pactar otra forma que convengan libremente las partes, según el siguiente detalle: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1184-g	Artículo 199 bis inciso 9º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso a trabajador(a) para el cuidado de persona mayor de 18 años con discapacidad mental.	No otorgar permiso (a la trabajadora doña _____) - (al trabajador don _____), para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, para la atención personal de (su hijo don {doña} _____, mayor de 18 años) – (don (doña) _____, mayor de 18 años, que está a su cuidado en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N° 20.422) que tiene discapacidad mental por (causa psíquica) – (causa intelectual) – (multidéficit) – (dependencia severa)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1185-a	Artículo 200 inciso 1º del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso parental a trabajador(a) que tiene a su cuidado un menor de edad.	No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que tiene por resolución judicial (la tuición) – (el cuidado personal como medida de protección) – (la adopción en virtud de los previsto en el artículo {19} – {24} de la ley N° 19.620) del menor de edad _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>180</td><td>240</td><td>300</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>270</td><td>360</td><td>450</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	90	120	150	Pequeña 10 a 49	90	120	150	Mediana 50 a 199	180	240	300	Grandes 200 y más	270	360	450
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	90	120	150																										
Pequeña 10 a 49	90	120	150																										
Mediana 50 a 199	180	240	300																										
Grandes 200 y más	270	360	450																										
1185-b	Artículo 200 inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso de 12 semanas previo al permiso posnatal parental al (a la) trabajador(a) que tiene a su cuidado menor de seis meses.	No otorgar permiso de 12 semanas previo al postnatal parental al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, que tiene por resolución judicial (la tuición) – (el cuidado personal como medida de protección) – (la adopción en virtud de los previsto en el artículo {19} – {24} de la ley N° 19.620) del menor de seis meses _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1186-a	Artículo 201 inciso 1º y artículo 174, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero maternal.	Separar ilegalmente de sus funciones a la trabajadora doña _____, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparada por fuero laboral por maternidad según consta en el respectivo (certificado médico) – (de matrona) - (certificado de nacimiento).	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1186-b	Artículo 201 incisos 1º y 2º, artículo 195 inciso 3º y artículo 174, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador(a) amparado por fuero laboral.	Separar ilegalmente de sus funciones al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que (hace uso del permiso postnatal por fallecimiento de la madre del menor) - (tiene el cuidado personal por sentencia judicial) – (tiene la tuición del menor por sentencia judicial) , según el siguiente detalle: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1186-c	Artículos 201 inciso 4º y 174, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No reintegrar en sus funciones a trabajadora separada de su trabajo por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado o tuición de un menor, amparada por fuero maternal.	No reintegrar en sus funciones a la trabajadora doña _____, cédula de identidad N° _____, separada con fecha _____, por ignorancia (del estado de embarazo) – (del cuidado personal del menor _____ RUN _____) – (de la tuición del menor _____ RUN _____) según consta en el respectivo (certificado médico del (de la) Dr(a) _____) – (de matrona _____) - (resolución del tribunal) de fecha _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción e indicar desde que fecha rige el fuero maternal)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1186-d	Artículo 3 inciso 2º, de la Ley N° 21.260, artículo 195 inciso 3º, 174 y 201 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador(a) amparado por fuero maternal extendido, adquirido durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarada por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y sus prórrogas.	Separar ilegalmente de sus funciones a (a la) trabajador(a) don (doña) _____, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, constatándose que el juez, (mediante resolución dictada al efecto, le confió el cuidado personal de un menor en conformidad al artículo 19 de la Ley N° 19.620) - (le otorgó la tuición de un menor en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la Ley N° 19.620) , gozando en consecuencia de fuero maternal adquirido por declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1186-e	Artículo 3 inciso 1º, de la Ley N° 21.260, 174 y 201 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero maternal extendido, adquirido durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarada por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y sus prórrogas.	Separar ilegalmente de sus funciones, durante el período de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, declarada por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y sus prórrogas, a la trabajadora doña _____, sin contar con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparada por fuero maternal, constatado con (certificado médico) – (de matrona) - (certificado de nacimiento) .	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1187-a	Artículo 202 inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No trasladar a trabajadora a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado de embarazo.	No trasladar a la trabajadora doña _____, 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) – (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) – (ha sido declarada por la autoridad competente inconveniente para el estado de gravedad) .	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1187-b	Artículo 202 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer a trabajadora embarazada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	No ofrecer durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa a la trabajadora embarazada, doña _____, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, considerando que desempeña funciones de naturaleza compatible con esta modalidad.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1187-c	Artículo 202 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Reducir remuneración a trabajadora que optó por modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	Reducir remuneraciones durante el período de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa a la trabajadora embarazada doña _____, que optó por la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1187-d	Artículo 202 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No destinar a la trabajadora embarazada, cuyas funciones no son compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, a una labor que no requiera contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	No destinar a la trabajadora embarazada doña _____, cuyas funciones no son compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, a una labor que no requiera contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa, de acuerdo al siguiente detalle _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1187-e	Artículo 202 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Reducir remuneración a trabajadora embarazada, que optó por labor que no requiere atención de público, o con terceros que no se desempeñen en el lugar de trabajo, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	Reducir remuneraciones durante el período de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, a la trabajadora embarazada doña _____, que fue destinada a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no se desempeñen en el lugar de trabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
Nota: El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1188-a	Artículo 203, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar beneficio de sala cuna a trabajadoras de una empresa/ centro o complejo comercial (industrial) (servicios).	No otorgar beneficio de sala cuna habiéndose constado que se trata de (una empresa) – (de un centro o complejo (comercial) – (industrial) – (de servicios) administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica) , y que ocupan 20 o más trabajadoras, de acuerdo al siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1188-e	Artículo 203 inciso 5°, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva su hijo menor de dos años.	No pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, habiéndose constatado que el empleador designó la sala cuna, respecto de las siguientes trabajadoras: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1188-f	Artículo 203 incisos 2°, 3° y 6°, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar, las salas cunas, con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.	No contar, la sala cuna _____, con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1188-g	Artículo 203 inciso 7º y 206 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar pasajes por traslado de menor de dos años a sala cuna.	No pagar el valor de los pasajes utilizados por (la trabajadora doña _____) - (el trabajador que tiene el cuidado personal por sentencia judicial) , para el traslado de hijo menor de dos años a la sala cuna denominada _____, en el siguiente período: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								
1189-a	Artículo 205, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener persona competente a cargo de cuidado de niños en sala cuna.	No tener en la sala cuna una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según el siguiente detalle: _____ (Esta sanción sólo se deberá cursar cuando el empleador cumple la obligación de sala cuna en forma directa o con otros empleadores)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	42	56	70
					Pequeña 10 a 49	42	56	70
					Mediana 50 a 199	84	112	140
					Grandes 200 y más	126	168	210
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1189-b	Artículo 205, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	Descontar de remuneraciones monto por concepto de mantenimiento de sala cuna.	Descontar de las remuneraciones monto por concepto de mantenimiento de sala cuna a las trabajadoras y períodos según el siguiente detalle: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
					Mediana 50 a 199	84	112	140																					
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1190-a	Artículo 206, inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso de a lo menos una hora para alimentar al menor de dos años.	No otorgar a la trabajadora doña _____, permiso de a lo menos una hora al día para concurrir a dar alimento a su hijo menor de dos años en (la sala cuna) – (el lugar donde se encuentra el menor) durante el siguiente período: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
					Mediana 50 a 199	84	112	140																					
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1190-b	Artículo 206, inciso 3º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar como trabajado el tiempo de permiso ocupado para dar alimento a hijo menor de dos años	No considerar como trabajado el tiempo de permiso ocupado por la trabajadora doña _____, para dar alimento a su hijo (en la sala cuna) – (en el lugar en que se encuentra el menor)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
					Mediana 50 a 199	84	112	140																					
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1190-c	Artículos 206 inciso 5º y 203, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No ampliar el período de permiso ocupado para dar alimento a hijo menor de dos años en la sala cuna, al tiempo necesario de ida y vuelta.	No ampliar el período de permiso ocupado por la trabajadora doña _____ para dar alimento a hijo menor de dos años en la sala cuna denominada _____, al tiempo necesario de ida y vuelta.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
					Mediana 50 a 199	84	112	140																					
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1190-d	Artículos 206, inciso 5º y 203, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar pasajes por el transporte de la madre para dar alimento a sus hijos en la sala cuna.	No pagar el valor de los pasajes de ida y vuelta utilizados por la trabajadora doña _____, para dar alimento a su hijo menor de dos años que está en la sala cuna denominada _____, ubicada en _____, en el siguiente período: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
					Mediana 50 a 199	84	112	140																					
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1190-e	Artículo 206 inciso 6º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al padre del menor permiso de a lo menos una hora para alimentar al menor de dos años.	No otorgar al trabajador don _____, cédula de identidad N° _____, permiso de a lo menos una hora al día para concurrir a dar alimento a su hijo menor de dos años _____, RUN _____, en (la sala cuna) – (el lugar donde se encuentra el menor) , no obstante haber comunicado por escrito con a lo menos treinta días de anticipación el acuerdo entre los padres, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción; período de la infracción; especificar el acuerdo escrito entre el padre y madre del menor)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1190-f	Artículo 206 inciso 7º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al padre del menor, por tener su tuición, permiso de a lo menos una hora para alimentar al menor de dos años.	No otorgar al trabajador don _____, cédula de identidad N° _____, permiso de a lo menos una hora al día para concurrir a dar alimento a su hijo menor de dos años _____, RUN _____, en (la sala cuna) – (el lugar donde se encuentra el menor) , quién tiene la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada por (haber fallecido la madre) – (estar imposibilitada de hacer uso de él) , según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción; período de la infracción, y especificación de la sentencia judicial)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1190-g	Artículo 206 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso de a lo menos una hora para alimentar al menor de dos años, por tener la tuición o el cuidado personal conforme a la ley N° 19.620	No otorgar al trabajador don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, permiso de a lo menos una hora al día para concurrir a dar alimento a menor de dos años _____, RUN _____, en (la sala cuna) – (el lugar donde se encuentra el menor) , quién tiene la (tuición del menor por sentencia judicial conforme a la Ley 19.620) – (medida de protección de acuerdo con el N° 2 del artículo 30 de la Ley de Menores) , según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción; período de la infracción, y especificación de la sentencia judicial)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1191-a	Artículo 208 inciso 2º, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener derecho al pago de los subsidios por maternidad por culpa del empleador.	No tener derecho (la trabajadora doña...) – (el trabajador don...) , al pago de los subsidios a la maternidad por (prenatal) – (postnatal) - (permiso postnatal parental) - (licencia médica por hijo menor de un año) , habiéndose constatado que esta prestación no se pagó por la institución pertinente por culpa del empleador, según el siguiente detalle: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1191-b	Artículo 208 inciso 3º, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar los subsidios por maternidad de cargo del empleador.	No pagar (a la trabajadora doña _____) – (al trabajador don _____) los subsidios correspondientes a la protección a la maternidad por (prenatal) – (postnatal) – (permiso postnatal parental) - (licencia médica por hijo menor de un año) , de cargo del empleador, quién debió asumir esta obligación legal en atención a que la institución que debió pagar no lo hizo por culpa suya, respecto de los siguientes períodos: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table> <u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
CAPÍTULO 24: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO,								
1192-a	Artículo 211-A del Código del Trabajo y artículo 6°, letra a) del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.	No elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744, respecto de la(as) siguiente(s) persona(s) trabajador(a)s: _____, Rut_____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1192-b	Artículo 211-A inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	No poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, respecto de la(as) siguiente(s) persona(s) trabajador(a)s: _____, Rut_____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1192-c	Artículo 211-A inciso 3°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No incorporar en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo las disposiciones mínimas.	No incorporar en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo las siguientes disposiciones mínimas: a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género. b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa. d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa. e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos. Lo anterior, respecto de los/as trabajadores/as de la empresa, establecimiento o servicio. * Se hace presente que, al tratarse de disposiciones mínimas, deben cumplirse todas, de faltar cualquiera de ellas, igualmente se configura infracción. *Se debe especificar la o las disposiciones mínimas faltantes.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1192-d	Artículo 211-A inciso 4° del Código del Trabajo y artículo 6°, letra c) del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar semestralmente a las personas trabajadoras, respecto de la obligación contenida en el inciso 4° del artículo 211-A del Código del Trabajo y artículo 6°, letra c) del DS N° 21 de 26.05.2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	No informar semestralmente a las personas trabajadoras, los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, respecto de las personas trabajadoras de la empresa, establecimiento o servicio. *En el evento que constate que la infracción se produce respecto de solo 1 o más trabajadores deberá individualizarlos con nombre completo y rut.	1	
1192-e	Artículos 211-B y 2 inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual.	No adoptar las medidas de resguardo necesarias como (la separación de los espacios físicos) – (redistribución del tiempo de jornada) a doña (don) _____, afectada por acoso sexual, respecto de don (doña) _____, involucrado en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. *obs: solo aplicable para infracciones anteriores a la entrada en vigencia de la ley Karin	1	
1192-f	Artículo 6°, letra b) y del Título II, párrafo 1° del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No elaborar un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	No elaborar un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de conformidad a las directrices establecidas en el DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, situación que afecta a la(as) siguiente(s) persona(s) trabajador(a)s: _____, Rut_____.	1	
1192-g	Artículo 211-A inciso 2°, del Código del Trabajo y Artículo 6°, letra b) del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores, el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	No poner a disposición, el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo elaborado de conformidad a las directrices del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, situación que afecta a la(as) siguiente(s) persona(s) trabajador(a)s: _____, Rut_____.	1	
1193-a	Artículo 211-B Bis inciso 1° del Código del Trabajo, y artículo 12, inciso 2° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No levantar un acta de la denuncia verbal por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, recibida por parte del representante de la empresa.	No levantar un acta de denuncia por (acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo) , en caso de que ésta sea verbal, por parte del Sr./a: _____, Rut. __ en su calidad de representante de la empresa (Art. 4° C. del T.) que la reciba por parte de la/el denunciante, Sr/a.: _____, Rut. ____efectuada con fecha_____.	1	
1193-b	Artículo 211-B bis inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Levantar un acta de la denuncia verbal por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sin contar con la firma de la persona trabajadora denunciante.	Levantar un acta de denuncia por (acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo) , en caso de que ésta sea verbal, sin contar con la firma por parte de la persona trabajadora denunciante, Sr/a.: _____, Rut. ____efectuada con fecha_____.	1	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1193-c	Artículo 211-B Bis inciso 1° del Código del Trabajo, y artículo 12, inciso 2° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia del acta de denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, en caso de que ésta sea verbal.	No entregar copia del acta de denuncia verbal por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo, (timbrada), fechada) (con hora de presentación), respecto del/la denunciante, Sr.(a): _____. Rut: _____.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1193-d	Artículo 211-B inciso 2° del Código del Trabajo y el artículo 24, inciso 1° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar por parte de la empresa principal o usuaria, las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo en el caso de denuncia de una persona trabajadora dependiente de una empresa contratista o subcontratista cuando los(las) involucrados(as) en los hechos sean de la misma empresa en régimen de subcontratación o EST, según corresponda.	No informar por parte de la empresa principal o usuaria las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo en el caso de denuncia de fecha ____, de una persona trabajadora dependiente de una empresa contratista o subcontratista cuando los(las) involucrados(as) en los hechos sean de la misma empresa en régimen de subcontratación o EST, según corresponda, respecto de los(as) siguientes personas trabajadoras: _____, Rut. _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1193-e	Artículo 211-B inciso 2° del Código del Trabajo y el artículo 24, inciso 1° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir por parte de la empresa principal la denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.	No remitir por parte de la empresa principal, en el plazo de 3 días desde su recepción, la denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, recibida y efectuada por una/s persona/s trabajadora/s de una empresa en régimen de subcontratación a la empresa respectiva que pertenece la persona trabajadora o a la Dirección del Trabajo, cuando tome conocimiento de la decisión del o la denunciante, trabajador(a) Sr(a). _____, Rut. _____.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1193-f	Artículo 211-B inciso 2° del Código del Trabajo y el artículo 24, inciso 2° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar el empleador a la empresa principal o usuaria la recepción de denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.	No informar la denuncia recibida por parte de la empresa a la que pertenece la persona trabajadora en régimen de subcontratación o EST, tratándose de hechos denunciados que involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, a la empresa principal o usuaria en el plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia respectiva de fecha ____, en relación con el(la) trabajador(a) Sr(a)._____Rut. _____.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1193-g	Artículo 211-B inciso 2° del Código del Trabajo y el artículo 24, inciso 2° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar la empresa principal o usuaria la investigación respectiva por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.	No realizar la investigación respectiva por (acoso sexual o laboral y/o violencia) en el trabajo, por parte de la empresa principal o usuaria, cuando haya sido informado por la empresa respectiva en régimen de subcontratación, con fecha ____, tratándose de hechos denunciados que involucren a distintas empresas, respecto a o los(as) siguientes personas trabajadoras: (nombre completo y rut, empleador al que pertenece).	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1193-h	Artículo 211-B inciso 2° del Código del Trabajo y el artículo 24, inciso 2° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias por parte de los empleadores en régimen de subcontratación o EST.	No adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias entre otras (la separación de los espacios físicos) – (redistribución del tiempo de jornada) y (proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.) por parte de los empleadores en régimen de subcontratación o EST., respecto del denunciante y denunciado doña (don) (nombre completo y rut) involucrados en estos hechos, denunciados con fecha____, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1193-i	Artículo 211-B Bis inciso 2°, artículo 13, inciso 1° y final del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, en caso de investigación efectuada por el empleador.	No adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias entre otras (la separación de los espacios físicos) – (redistribución del tiempo de jornada) y (proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.) respecto de la persona denunciante doña (don) (nombre completo y rut) , afectada/o por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo, quien denunció con fecha ____, en contra de don (doña)(nombre completo y rut) considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1193-j	Artículo 211-B Bis, inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar de manera inmediata el empleador, solicitadas por la Inspección del Trabajo, en el caso de que la denuncia fuere presentada ante la Inspección del Trabajo.	No adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias entre otras (la separación de los espacios físicos) – (redistribución del tiempo de jornada) y (proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.) respecto de la persona denunciante doña (don) (nombre completo y rut), afectada/o por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo, quien denunció con fecha ____, en contra de don (doña)(nombre completo y rut), involucrado en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las que fueron requeridas por la Inspección del Trabajo de _____, y notificadas conforme al art. 508 del Código del Trabajo, con fecha _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-a	Artículo 211-C inciso 1° del Código del Trabajo y el artículo 12 inciso 4° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No realizar, la investigación ante denuncia interpuesta por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, o no remitir o no informar su inicio y medidas de resguardo, dentro del mismo plazo de 3 días contados desde su recepción , la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva.	No disponer desde su recepción, la realización de una investigación interna de los hechos por (acoso sexual o laboral)(y/o violencia) en el trabajo, ante denuncia interpuesta por doña (don) (nombre completo, rut) de fecha ____ o no informar su inicio y medidas de resguardo, dentro del plazo de 3 días contados desde su recepción, a la Inspección del Trabajo respectiva.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-b	Artículo 211-C inciso 1° del Código del Trabajo y el artículo 12 inciso 5°del DS. N°21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remisión de la denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo a la Inspección del Trabajo respectiva.	No remitir, a la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de 3 días, la denuncia por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo, de doña (don) (nombre completo y rut) de fecha ____, siendo el denunciado Sr./Sra. (nombre completo y rut) quien es de aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso 1°del Código del Trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1194-c	Artículo 211-C inciso 2 y artículo 17 del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Concluir la investigación interna de denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, en un plazo mayor a los treinta días.	No concluir la investigación interna de la denuncia por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo, de fecha ____, interpuesta por doña (don) (nombre completo y rut) , con fecha_____, en el plazo treinta días legales, contados desde la presentación de la denuncia.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1194-d	Artículo 211-C inciso final artículo 7, 15 y 16 del DS. N°21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Realizar el empleador investigación interna por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sin ceñirse al procedimiento establecido en la ley o sin contar con regulación interna obligatoria y adecuada.	No realizar la investigación interna de la denuncia por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo, interpuesta por doña (don)) (nombre completo y rut) , ciñéndose al procedimiento establecido en la ley y el reglamento, respecto de lo que siguiente: _____ * Pormenorizar expresamente las directrices o procedimientos a que no se ajustó la investigación. *se deben indicar expresamente cuales son los procedimientos, normas o principios de la ley o el reglamento que no se siguieron.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1194-e	Artículo 211-C inciso 3° y artículo 18 del DS. N°21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir a la Inspección del Trabajo, dentro de los dos días de su término, la investigación y sus conclusiones por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.	No remitir de manera electrónica a la Inspección del Trabajo respectiva, los antecedentes de la investigación interna por (acoso sexual o laboral) (y/o violencia) en el trabajo y sus conclusiones, de la denuncia de fecha ____, dentro de los dos días de concluida ésta, que corresponde a la denuncia interpuesta por doña (don) (nombre completo y rut)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1194-f	Artículo 211-C inciso 4 y artículo 16, letra h) del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adoptar y aplicar las medidas correctivas que correspondan por el acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.	No adoptar y aplicar las medidas correctivas que correspondan por el acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, establecidas en las conclusiones de la investigación correspondiente, sufrido por doña (don) _____, Rut. ____, en relación con la causa que generó la denuncia.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1194-g	Artículo 211-C inciso 5°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Efectuar la investigación interna por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sin ajustarse a las directrices establecidas en el DS. N°21 de 28/05/2024 que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.	Efectuar la investigación interna por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sin ajustarse a las directrices establecidas en el DS. N°21 de 28/05/2024 que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo, respecto de don (doña) ____Rut_____.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1194-i	Artículo 211-E inciso 1° y artículo 19° del DS. N°21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Disponer y/o aplicar las medidas o sanciones correspondientes, fuera del plazo.	(No Disponer y/o no aplicar) las medidas o sanciones señaladas en el reglamento interno de la empresa, correspondientes al (acoso sexual y/o laboral), cometido contra doña (don) (nombre completo y rut), dentro del plazo de los quince días legales, contados desde (la recepción del pronunciamiento de la Dirección del trabajo) (o no hacerlo dentro de los 15 días corridos contados desde el termino de los 30 días en que la Dirección del Trabajo debió emitir pronunciamiento sin que hubiese ocurrido), de fecha ____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-j	Artículo 211-C inciso 1° del Código del Trabajo y el artículo 12 inciso 4° y final del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar la opción de quien puede realizar la investigación.	No informar por escrito a la persona denunciante don/doña (nombre completo y rut) que la empresa podrá iniciar una investigación interna o podrá ser derivada a la Dirección del Trabajo	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-k	Artículo 211-C inciso 1° del Código del Trabajo y el artículo 12 inciso 4° del DS. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No remitir denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de 3 días a requerimiento del denunciante o por opción del empleador.	No remitir denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de 3 días a requerimiento del denunciante doña (don) (nombre completo, rut) o por opción del empleador, contados desde la presentación de la denuncia de fecha _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-l	Artículo 211-E inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar las medidas o sanciones adoptadas tanto a la persona denunciante como a la denunciada, dentro del plazo legal.	No informar las medidas o sanciones adoptadas dentro del plazo quince días legales, contados desde (la recepción del pronunciamiento de la Dirección del trabajo) (o no hacerlo dentro de los 15 días corridos contados desde el termino de los 30 días en que la Dirección del Trabajo debió emitir pronunciamiento sin que hubiese ocurrido), tanto a la persona denunciante como a la denunciada.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-m	Artículo 211-E inciso 5° y Artículo 6° letra d) del DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar información de los canales de denuncias ante eventuales delitos.	No entregar información, a la persona denunciante, don doña (nombre completo y rut) de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1194-n	Artículo 211-A inciso 1°; 2° y 5°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No implementar las disposiciones mínimas señaladas en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	No Implementar las disposiciones mínimas señaladas en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, al omitir: *Indicar pormenorizadamente las disposiciones mínimas contenidas en el protocolo que no fueron implementadas respecto de los/as trabajadores/as de la empresa, establecimiento o servicio.)	1		UTM		
					Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
CAPÍTULO 25: SOBRE EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA								
1195-a	Artículos 211-G y 211-F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No disponer de medios adecuados a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.	No disponer de medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas que implican riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, respecto de los trabajadores que cumplen funciones de _____, en la faena de _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; qué tipo de cargas manipulan los trabajadores; especificar cómo se prestan los servicios de cargas, las distancias, si hay que subir, bajar)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1195-b	Artículos 211-G y 211-F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo.	No entregar una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar en la manipulación manual habitual de las cargas, que implican riesgos a la salud o a las condiciones físicas a los trabajadores que cumplen funciones de _____, en la faena de _____, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; qué tipo de cargas manipulan los trabajadores)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1196-a	Artículos 211-H y 211-F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Operar cargas superiores a 25 kilogramos mediante manipulación manual.	Operar con cargas superiores a 25 kilogramos en la manipulación manual que realizan los trabajadores en las labores de _____, que cumplen funciones de _____, lo que pone en riesgo la salud o las condiciones físicas de ellos, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores involucrados; indicar como se constató la infracción y cuál es el peso aproximado de las cargas)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1197-a	Artículo 211-I y 211-F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Desarrollar labores de carga y descarga manual trabajadora embarazada.	Desarrollar operaciones de carga o descarga manual la trabajadora embarazada doña _____, RUN _____, al desarrollar operaciones de carga o descarga manual, según el siguiente detalle: _____ (especificar el trabajo prohibitivo desarrollado; qué tipo de carga o descarga realizaba; función según el contrato de trabajo; período de la infracción)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1198-a	Artículo 211-J y 211-F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas superiores a los 20 kilogramos los menores de 18 años y las mujeres.	Llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos, (el (la) trabajador(a) menor de 18 años don (doña) _____ RUN _____) – (la trabajadora doña _____ RUN _____), lo que pone en riesgo la salud o las condiciones físicas de ellos, según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; indicar como se constató la infracción y cuál es el peso aproximado de las cargas)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1198-b	Artículo 211-J y 211-F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No implementar medidas de seguridad y mitigación asociada a la carga manual.	No implementar medidas de seguridad y mitigación asociada al manejo o manipulación manual de carga para (trabajadores(as) menores de 18 años) – (trabajadoras mujeres), tales como rotación de trabajadores o disminución de las alturas de levantamiento, según el siguiente detalle: _____ (indicar los nombres y RUN de los trabajadores afectados; tipo de carga y período de la infracción)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 26: ORGANIZACIONES SINDICALES								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1202-a	Artículos 243 y 174, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo de trabajador(a) aforado del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	Poner término al contrato de trabajo del trabajador(a) don (doña) _____, con fuero laboral sindical, que tiene el cargo de representante del personal como miembro del comité paritario de higiene y seguridad, sin contar con la autorización previa del juez competente.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1202-c	Artículos 243 y 174 del Código del Trabajo y artículo 38 de la Ley N° 18.833, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo de trabajador(a) con fuero laboral por ser director trabajador de Caja de Compensación de Asignación Familiar.	Poner término al contrato de trabajo del trabajador(a) con fuero laboral Sr(a) _____, sin contar con la autorización previa del juez competente, por formar parte del directorio de C.C.A.F., en representación de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 27: NEGOCIACIÓN COLECTIVA								
1215-a	Artículo 320, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar en la Inspección del Trabajo el instrumento colectivo.	No registrar en la Inspección del Trabajo el instrumento colectivo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas respectivas)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1216-c	Artículo 337 inciso 1º, en relación con los artículos 406 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar respuesta dentro de plazo al proyecto de contrato colectivo.	No dar respuesta oportunamente dentro del plazo (legal) – (prorrogado por las partes en ____ días) al proyecto de contrato colectivo presentado con fecha _____, por el Sindicato _____, según el siguiente detalle: _____ (especificar cuando venció el plazo para responder y otros antecedentes que se estime importante y necesario señalar) (Dictamen 2815/075, 22.06.2017)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	15	20	25
					Pequeña 10 a 49	30	40	50
					Mediana 50 a 199	90	120	150
					Grandes 200 y más	180	240	300
1216-d	Artículos 337 inciso 1º, 335 inciso 1º y 336, en relación con los artículos 406 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener las estipulaciones del piso de negociación	No contener las estipulaciones del piso de negociación la respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato _____ con fecha _____, según el siguiente detalle: _____ (especificar con más detalle las estipulaciones faltantes; si existía o no contrato colectivo vigente y otros antecedentes que se estime importante y necesario señalar)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	15	20	25
					Pequeña 10 a 49	30	40	50
					Mediana 50 a 199	90	120	150
					Grandes 200 y más	180	240	300
1217-a	Artículo 338, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No acompañar copia de la respuesta al proyecto de contrato colectivo a la Inspección del Trabajo.	No acompañar copia de la respuesta al proyecto de contrato colectivo a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a la comisión negociadora. (especificar fecha de respuesta)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1217-b	Artículo 332 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a la Inspección del Trabajo la declaración de periodo no apto para negociar colectivamente.	No comunicar a (la Inspección del Trabajo) –(los trabajadores) , la declaración del período durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas que involucra la declaración y los trabajadores involucrados)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1217-d	Artículo 335 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir a la dirección de correo electrónico del sindicato la respuesta al proyecto de contrato colectivo.	No remitir a la dirección de correo electrónico designado por el sindicato, la respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto, según el siguiente detalle: (señalar las fechas involucradas entre otros aspectos importantes)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1217-f	Artículo 338, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No adjuntar comprobante de recepción de la respuesta del proyecto de contrato colectivo.	No adjuntar - en la remisión a la Inspección del Trabajo de la copia de la respuesta del proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato - el comprobante de recepción de la respuesta por el respectivo sindicato, según el siguiente detalle: (señalar con más detalle la infracción)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1220-a	Artículo 321, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato colectivo las cláusulas mínimas legales.	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) – (el período de vigencia del contrato) .	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1222-a	Artículo 326 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir estipulaciones de instrumento colectivo.	No dar cumplimiento al (contrato colectivo) – (convenio colectivo) – (fallo arbitral) vigente a la fecha, referente a las obligaciones contenidas en la cláusula N° _____, respecto de los siguientes trabajadores y períodos: (señalar la naturaleza del o los incumplimientos; nombre y RUN de los trabajadores afectados; período del incumplimiento)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1223-b	Artículo 364 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar la respuesta al proyecto de contrato colectivo al sindicato interempresa.	No entregar - dentro de los diez días siguientes a la presentación - la respuesta al proyecto de contrato colectivo al Sindicato Interpresa _____ RSU N° _____, negociación que fue aceptada previamente por el empleador, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas entre otros aspectos importantes)	1		UTM		
						60%	80%	100%
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1223-c	Artículo 364 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No manifestar por escrito el rechazo a la negociación colectiva al sindicato interempresa.	No manifestar por escrito el rechazo a la negociación colectiva solicitada por el Sindicato Interempresa_____, RSU N°_____, dentro de los diez días siguientes a la presentación, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas entre otros aspectos importantes)	1		UTM		
						60%	80%	100%
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
1223-d	Artículo 367 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar a la Inspección del Trabajo copia del Proyecto de convenio colectivo.	No entregar a la Inspección del Trabajo, copia del proyecto del convenio colectivo firmado por un representante de la o las empresas, dentro de los cinco días siguientes a su presentación, según el siguiente detalle: _____ (la presentación del Sindicato_____, RSU N°_____, fue hecha con fecha_____, debiendo haber sido entregado a la Inspección del Trabajo a más tardar el_____)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1223-e	Artículo 368 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar la respuesta al proyecto de convenio colectivo a la comisión negociadora sindical.	No entregar la respuesta al proyecto de convenio colectivo a la comisión negociadora sindical dentro de los cinco días contados desde la presentación del proyecto, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas involucradas entre otros aspectos importantes)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1223-f	Artículo 368 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta del proyecto de convenio colectivo.	No remitir a la Inspección del Trabajo, copia de la respuesta al proyecto de convenio colectivo presentado por el sindicato_____, RSU N°_____, dentro de los cinco días siguientes a su presentación, según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas respectivas)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1224-b	Artículo 371 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar el convenio colectivo en la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días	No registrar el convenio colectivo en la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción con el Sindicato_____, R.S.U. N°_____, según el siguiente detalle: _____ (señalar la fecha de suscripción del convenio colectivo y el plazo que existía para registrarlo)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1225-c	Artículo 374 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el plazo de tres años la duración del pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal.	Exceder el plazo máximo de tres años la duración del pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal celebrado con el Sindicato_____, RSU_____, según el siguiente detalle: (indicar la fecha del pacto, el plazo y la jornada de trabajo semanal establecida)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1225-d	Artículo 374 inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Aplicar pacto sobre condiciones especiales de trabajo a trabajadores no sindicalizados sin consentimiento expreso.	Aplicar el pacto sobre sobre condiciones especiales de trabajo, celebrado con el Sindicato _____, RSU _____, a trabajadores no sindicalizados sin el consentimiento expreso manifestado por escrito, según el siguiente detalle: _____ (indicar los nombres y RUN de los trabajadores implicados; la fecha del pacto y la jornada de trabajo semanal establecida)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1225-e	Artículo 375, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Aplicar pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal menos de cuatro días.	Aplicar el pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal celebrado con el Sindicato _____, RSU _____, en menos de cuatro días, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha del pacto, duración, la jornada de trabajo semanal establecida y número de trabajadores incluidos)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1225-f	Artículo 375, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar una hora de descanso imputable a la jornada de trabajo que supera las diez horas.	No otorgar una hora de descanso imputable a la jornada de trabajo, que supera las diez horas, conforme al pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal celebrado con el Sindicato _____, RSU _____, según el siguiente detalle: _____ (nómina y RUN o número de trabajadores afectados; indicar la fecha del pacto, duración, la jornada de trabajo semanal establecida, sumatoria de las horas de descanso imputables a la jornada laboral no otorgadas por cada trabajador))	1		60%	80%	100%
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1225-g	Artículo 375, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No imputar la hora de descanso a la jornada de trabajo que supera las diez horas.	No imputar la hora de descanso a la jornada de trabajo, la que supera las diez horas, conforme al pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal celebrado con el Sindicato _____, RSU _____, según el siguiente detalle: _____ (indicar nómina y RUN o número de trabajadores afectados; la fecha del pacto y duración; la jornada de trabajo semanal establecida; desde que fecha no es imputable la hora de descanso a la jornada de trabajo; sumatoria de las horas de descanso no imputables a la jornada laboral por cada trabajador)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1225-h	Artículo 376 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No responder la solicitud de acogerse a pacto de responsabilidades familiares.	No responder en el plazo de treinta días corridos la solicitud del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, cédula de identidad _____, para acogerse al pacto celebrado entre el empleador y el Sindicato _____, RSU N° _____, para trabajadores con responsabilidades familiares, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha del pacto, duración, fecha de la solicitud del trabajador)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1225-i	Artículo 376 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el anexo al contrato de trabajo las menciones del pacto de responsabilidades familiares.	No contener el anexo al contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, cédula de identidad _____, la mención del pacto de responsabilidades familiares referida a: (El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador) – (Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario) – (Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador) – (El tiempo de duración del acuerdo) , según el siguiente detalle: _____ (indicar como era la aplicación práctica de la mención faltante y la fecha del anexo de contrato)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1225-j	Artículo 377 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.	No registrar de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo el (los) pactos sobre condiciones especiales de trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la suscripción, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha de suscripción del pacto; nombre y RSU del sindicato que suscribió el pacto)	0	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1225-k	Artículo 375, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada diaria de doce horas de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.	Exceder la jornada diaria de doce horas de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria, y los descansos, conforme al pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal celebrado con el Sindicato _____, RSU _____, según el siguiente detalle: _____ (indicar nómina y RUN o número de trabajadores afectados; la fecha del pacto y duración; la jornada de trabajo semanal establecida y detalle de la jornada diaria que supera las doce horas)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1226-a	Artículo 353 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Declarar el lock-out parcial, sin que haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva.	Declarar el cierre temporal o lock-out parcial en el establecimiento de la empresa denominado _____, sin que haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine, según el siguiente detalle: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1226-b	Artículo 353 inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Extender el lock out más del tiempo legalmente permitido.	Extender el lock-out (más allá de los treinta días a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga) – (más allá del día del término de la huelga), según el siguiente detalle: _____ (indicar las fechas pertinentes, entre aspectos que se considere necesarios)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1226-c	Artículo 353 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Permitir el acceso de trabajadores a la empresa o predio o establecimiento habiéndose declarado el lock-out.	Permitir el acceso de trabajadores afectados por el lockout (parcial) – (total) a la empresa o predio o establecimiento, según el siguiente detalle: _____ Con fecha... la empresa declaró el lock-out (parcial) – (total), sin embargo, permitió el acceso de los siguientes trabajadores a trabajar:	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1230-b	Artículo 311, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Disminuir los beneficios y derechos del contrato colectivo, mediante el contrato individual.	Disminuir los beneficios y derechos contemplados en el (contrato colectivo) – (convenio colectivo) – (fallo arbitral), de fecha _____, suscrito con el Sindicato _____, a través de la negociación individual, hecho que configuró modificar lo estipulado en los contratos individuales en perjuicio de los siguientes trabajadores y beneficios involucrados: _____ (mencionar trabajadores y beneficios afectados)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1230-c	Artículo 408 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No manifestar por escrito la decisión de negociar dentro del plazo de treinta días.	No manifestar por escrito la decisión de suscribir (convenio colectivo) – (pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo) con la (Federación _____ R.S.U. N° _____) – (Confederación _____ R.S.U. N° _____) , dentro del plazo de treinta días contado desde la presentación de la propuesta, según el siguiente detalle: ____ (señalar la fecha de la propuesta y el plazo que existía manifestar la decisión)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1230-d	Artículo 408 inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar el convenio colectivo en la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días.	No registrar (el convenio colectivo) – (los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo) en la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción con la (Federación _____ R.S.U N° _____) – (Confederación _____ R.S.U. N° _____) , según el siguiente detalle: _____ (señalar la fecha de suscripción del convenio colectivo y el plazo que existía para registrarlo)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
CAPÍTULO 29: D.F.L. N° 2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL								
1233-a	Artículos 24 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley Nº 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	Impedir la fiscalización a la empresa.	Impedir, sin motivo justificado, la fiscalización de fecha _____, a las ____ horas, al (no permitir la visita a los lugares de trabajo) – (no permitir el acceso del fiscalizador a todas las dependencias o sitios de faenas de la empresa) , de acuerdo al siguiente detalle de los hechos: _____	2		IMM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Rango único	16,04	21,38	26,73
1233-b	Artículos 24 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley Nº 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	Dificultar la fiscalización a la empresa	Dificultar sin motivo justificado la fiscalización de fecha _____, a las ____ horas, al (no dar todas las facilidades para cumplir las funciones) – (no facilitar las conversaciones privadas que se deseen mantener con los trabajadores) – (no tratar personalmente con los inspectores los problemas a solucionar durante el cometido) – (no facilitar los libros de contabilidad) .	2		IMM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Rango único	16,04	21,38	26,73
1235-a	Artículos 28 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley Nº 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	Violación o la ejecución de cualquiera otra acción destinada a vulnerar la medida de suspensión de labores decretada.	(Levantar sin autorización de la Inspección del Trabajo) – (ejecutar cualquiera otra acción destinada a vulnerar) la medida de suspensión de labores decretada mediante Resolución N° _____ de fecha _____, por constituir peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, según el siguiente detalle de los hechos: _____	2		IMM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Rango único	16,04	21,38	26,73
1235-b	Artículos 28 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley Nº 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	No acatar en forma inmediata la medida de suspensión de labores decretada.	No acatar en forma inmediata la medida de suspensión de labores decretada, al (reaccionar de manera desconsiderada o violenta) – (desautorizar o intimidar al funcionario) – (otra) , según el siguiente detalle de los hechos: _____	2		IMM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Rango único	16,04	21,38	26,73
1235-c	Artículos 37 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley Nº 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	Violación o la ejecución de cualquiera otra acción destinada a vulnerar la medida de clausura del establecimiento o faena.	(Reapertura sin autorización de la Inspección del Trabajo) – (ejecutar cualquiera otra acción destinada a vulnerar) de la medida de clausura del (establecimiento) – (faena) dispuesta mediante Resolución N° _____ de fecha _____, según el siguiente detalle de los hechos: _____	2		IMM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Rango único	16,04	21,38	26,73

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA												
1236-a	Artículos 29 y 30 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley N° 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo.	No comparecer el empleador en forma personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito, en concreto, la de transigir, sin causa justificada, a la Inspección del Trabajo, habiéndose verificado que el empleador fue citado bajo apercibimiento legal para la fecha y hora, según el siguiente detalle: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">IMM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>0,67</td><td>0,89</td><td>1,11</td></tr></table>		IMM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	0,67	0,89	1,11
	IMM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	0,67	0,89	1,11														
1236-b	Artículos 29 y 30 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley N° 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	No comparecer en forma personal a citación de la Dirección del Trabajo.	No comparecer el empleador exclusivamente en forma personal, sin causa justificada, a la Inspección del Trabajo, habiéndose verificado que el empleador fue citado en estos términos bajo apercibimiento legal, para la fecha y hora que a continuación se indica: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">IMM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>0,67</td><td>0,89</td><td>1,11</td></tr></table>		IMM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	0,67	0,89	1,11
	IMM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	0,67	0,89	1,11														
1237-a	Artículos 31 y 32 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley N° 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización	No exhibir toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: (detallar la documentación no exhibida) . Lo anterior, respecto de los trabajadores que a continuación se indican: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">IMM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>16,04</td><td>21,38</td><td>26,73</td></tr></table>		IMM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	16,04	21,38	26,73
	IMM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	16,04	21,38	26,73														
1237-b	Artículos 31 y 32 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley N° 18.018 y Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.	No mantener toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización.	No mantener en el establecimiento o faena, toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: (detallar la documentación que no se mantiene) . Lo anterior, respecto de los trabajadores que a continuación se indican: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">IMM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>16,04</td><td>21,38</td><td>26,73</td></tr></table>		IMM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	16,04	21,38	26,73
	IMM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	16,04	21,38	26,73														
CAPÍTULO 30: DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN LEY N° 19.518																	
1238-a	Artículos 13, 17 inciso 1º; 18 y 75 de la Ley N° 19.518.	No constituir Comité Bipartito de Capacitación.	No cumplir con la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación, al tener la empresa (15) – (más de 15) trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	30	40	50
	UTM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	30	40	50														
1238-b	Artículos 13, 17 inciso 1º; 18 y 75 de la Ley N° 19.518.	No tener al menos uno de los representantes del empleador requisitos legales.	No tener al menos uno de los tres representantes del empleador en el Comité Bipartito la calidad de personal superior de la misma.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	30	40	50
	UTM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	30	40	50														
CAPÍTULO 31: COTIZACIONES PREVISIONALES EN LAS AFP, ISAPRES Y AFC (POR EL SEGURO DE CESANTÍA) Y ASIGNACIÓN FAMILIAR																	
1239-a	Artículo 19 incisos 1º, 5º, 6º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en AFP.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la o las AFP correspondientes, por los períodos y montos impositivos de los trabajadores que se individualizan en Anexo Previsional adjunto, que forma parte integrante de esta resolución.	No aplica	a) 0,5 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas anteriores al 1° de Marzo de 2006) b) 0,75 UF por trabajador y por cada mes.												

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
					(Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas a contar del 1° de Marzo de 2006)
1239-b	Artículo 19 incisos 1º, 6º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales en AFP.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cotizaciones previsionales en la AFP _____, al no contener la planilla de cotizaciones previsionales el siguiente antecedente: (nombre del trabajador(a)) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de las respectivas remuneraciones imponibles) - (las cotizaciones voluntarias) - (las cotizaciones correspondiente a la indemnización a todo evento) - (las cotizaciones por el monto total que corresponde a las remuneraciones imponibles mensuales) , y no se acreditó que (las diferencias de cotizaciones hayan sido pagadas dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) - (la falta/error haya sido corregido dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) (Indicar que se cotejaron las planillas de cotizaciones con los comprobantes de pago de remuneraciones, libro de remuneraciones, contrato de trabajo, etc.)	No aplica	a) 0,5 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas anteriores al 1° de marzo de 2006) b) 0,75 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas a contar del 1° de marzo de 2006)
1239-c	Artículo 19 incisos 1º, 5º, 6º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en AFP de trabajador(a) de casa particular, no pagadas dentro del mes subsiguiente.	No declarar oportunamente (las cotizaciones previsionales) – (el aporte del 1,11% de la remuneración mensual imponible) en la AFP _____, respecto del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, cédula de identidad N° _____ por el período y monto imponible que a continuación se indica, cotizaciones que no han sido pagadas dentro del mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones respectivas.	No aplica	0,5 UF por trabajador y por cada mes.
1239-d	Artículo 19 incisos 1º, 6º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales en AFP de trabajador(a) de casa particular, no pagadas dentro del mes subsiguiente.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cotizaciones previsionales en la AFP _____, cotizaciones que no fueron pagadas dentro del mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones respectivas. La omisión está relacionada con antecedentes propios del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, al no contener la planilla de cotizaciones previsionales el siguiente antecedente: (nombre del trabajador) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de las respectivas remuneraciones imponibles) – (las cotizaciones voluntarias) - (las cotizaciones por el monto total que corresponde a las remuneraciones imponibles mensuales) , y no se acreditó que (las diferencias de cotizaciones hayan sido pagadas dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) - (la falta/error haya sido corregido dentro del mes calendario subsiguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) (Indicar que se cotejaron las planillas de cotizaciones con los comprobantes de pago de remuneraciones, libro de remuneraciones, contrato de trabajo, etc.)	No aplica	0,5 UF por trabajador afectado y por cada mes

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1239-e	Artículo 22 inciso 1º Ley N° 18.833 y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322 y.	No declarar oportunamente las cuotas o dividendos a favor de la CCAF	No declarar oportunamente las cuotas o dividendos a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, períodos y montos que se indican en Anexo adjunto.	No aplica	a) 0,5 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cuotas o dividendos anteriores al 01/03/2006) b) 0,75 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cuotas o dividendos a contar del 01/03/2006)
1239-f	Artículo 22 inciso 1º Ley N° 18.833 y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.	No declarar oportunamente las cuotas o dividendos a favor de la CCAF de trabajador(a) de casa particular, pagadas dentro del mes subsiguiente a la retención.	No declarar oportunamente las cuotas o dividendos a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, períodos y montos que se indican en Anexo adjunto, cuotas o dividendos que, en todo caso, fueron pagadas dentro del mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones respectivas.	No aplica	0,2 U.F. por trabajador y por cada mes.
1239-g	Artículo 22 inciso 1º Ley N° 18.833 y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.	No declarar oportunamente las cuotas o dividendos a favor de la CCAF de trabajador(a) de casa particular, no pagadas dentro del mes subsiguiente a la retención.	No declarar oportunamente las cuotas o dividendos a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, períodos y montos que se indican en Anexo adjunto, cuotas o dividendos que, en todo caso, no fueron pagadas dentro del mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones respectivas.	No aplica	0,5 U.F. por trabajador y por cada mes.
1239-h	Artículo 22 inciso 1º Ley N° 18.833 y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cuotas o dividendos a favor de la CCAF.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cuotas o dividendos a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, del (de la) trabajador(a) _____, RUN N° _____, al no contener la planilla el siguiente antecedente: (nombre del trabajador(a)) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de la cuota o dividendo) – (la cuota o dividendo por el valor correcto), y no se acreditó que (las diferencias de la cuota o dividendo haya sido pagada dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) - (la falta/error haya sido corregido dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas), según el siguiente detalle: _____ (Indicar que se cotejaron las planillas declaradas de las cuotas o dividendo con los comprobantes de pago de remuneraciones, libro de remuneraciones, y especificar el antecedente incompleto o erróneo)	No aplica	a) 0,5 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas anteriores al 1° de Marzo de 2006) b) 0,75 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas a contar del 1° de Marzo de 2006)
1239-i	Artículo 22 inciso 1º Ley N° 18.833 y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cuotas o dividendos a favor de la CCAF de trabajador(a) de casa particular, pagadas dentro del mes subsiguiente.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cuotas o dividendos a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F _____, de la trabajadora de casa particular _____, RUN N° _____, al no contener la planilla el siguiente antecedente: (nombre del trabajador(a)) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de la cuota o dividendo) – (la cuota o dividendo por el valor correcto), y se acreditó que (las diferencias de la cuota o dividendo haya sido pagada dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) - (la falta/error haya sido corregido dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas), según el siguiente detalle: _____ (Indicar que se cotejaron las planillas declaradas de las cuotas o dividendo con los comprobantes de pago de remuneraciones y especificar el antecedente incompleto o erróneo)	No aplica	0,2 U.F. por trabajador y por cada mes.

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1239-j	Artículo 22 inciso 1º Ley N° 18.833 y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 22 a) de la Ley N° 17.322.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cuotas o dividendos a favor de la CCAF de trabajador(a) de casa particular, no pagadas dentro del mes subsiguiente.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cuotas o dividendos a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. _____, de la trabajadora de casa particular _____, RUN N° _____, al no contener la planilla el siguiente antecedente: (nombre del trabajador(a)) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de la cuota o dividendo) – (la cuota o dividendo por el valor correcto) , y no se acreditó que (las diferencias de la cuota o dividendo haya sido pagada dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) - (la falta/error haya sido corregido dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) , según el siguiente detalle: _____ (Indicar que se cotejaron las planillas declaradas de las cuotas o dividendo con los comprobantes de pago de remuneraciones y especificar el antecedente incompleto o erróneo)	No aplica	0,5 U.F. por trabajador y por cada mes.
1240-a	Artículo 17 bis incisos 1°, 2°, 3°, 5°, 6° y 7° y artículo 19 del D.L. 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales AFP por trabajo pesado.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales por trabajos pesados en la AFP _____, respecto del trabajador(a), períodos y montos que se indican en Anexo Previsional adjunto:	No aplica	a) 0,5 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas anteriores al 1° de Marzo de 2006) b) 0,75 UF por trabajador y por cada mes. (Respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas a contar del 1° de Marzo de 2006)
1240-c	Artículo 17 inciso 3º y artículo 19, incisos 1º, 5º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de invalidez y sobrevivencia durante los períodos de incapacidad laboral.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de invalidez y sobrevivencia, en la AFP _____ durante los períodos de incapacidad laboral, respecto del trabajador, períodos y montos que se indican en Anexo Previsional adjunto.	No aplica	0,75 UF por trabajador y por cada mes
1241-a	Artículo 2 inciso 6º y artículo 19 inciso 6º del D.L. 3.500 de 1980.	No comunicar a la A.F.P. la (iniciación) (cesación) de los servicios del trabajador.	No comunicar a la A.F.P. _____, la (iniciación) – (cesación) de los servicios del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, ocurrida con fecha _____	No aplica	0,2 U.F. por trabajador

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA												
1242-a	Artículo 19 incisos 1º, 5º, 6º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales de trabajador(a) de casa particular, pagadas dentro del mes subsiguiente a la retención.	No declarar oportunamente (las cotizaciones previsionales) – (el aporte del 1,11% de la remuneración mensual imponible) en la AFP _____, respecto del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, por el período y monto imponible que a continuación se indica, cotizaciones que han sido pagadas dentro del mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones respectivas.	No aplica	0,2 U.F. por trabajador y por cada mes.												
1242-b	Artículo 19 inciso 6º y 7º del D.L. N° 3.500 de 1980.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales de trabajador(a) de casa particular pagadas dentro del mes subsiguiente a la retención.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cotizaciones previsionales en la AFP _____, que fueron pagadas dentro del mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones respectivas. La omisión está relacionada con antecedentes propios del (de la) trabajador(a) de casa particular don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, al no contener la planilla de cotizaciones previsionales el siguiente antecedente: (nombre del trabajador) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de las respectivas remuneraciones imponibles) – (las cotizaciones voluntarias) - (las cotizaciones por el monto total que corresponde a las remuneraciones imponibles mensuales) , y se acreditó que (las diferencias de cotizaciones fueron pagadas dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) - (la falta/error fue corregida dentro del mes calendario subsiguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas) (Indicar que se cotejaron las planillas de cotizaciones con los comprobantes de pago de remuneraciones, libro de remuneraciones, contrato de trabajo, etc.)	No aplica	0,2 U.F. por trabajador y por cada mes.												
1242-c	Artículo 3º inciso 1º, Ley N° 18.156, de 1982.	Invocar indebidamente la exención previsional establecida para los técnicos extranjeros.	Invocar indebidamente para los trabajadores Sres. _____, la exención previsional para técnicos extranjeros sin reunir los requisitos legales de aplicabilidad, según el siguiente detalle: _____ (desarrollar una relación sucinta de los hechos)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table> <u>Nota:</u> Duplicada en caso de más de una infracción dentro de dos años.		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	36	48	60
	UTM																
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima														
Rango único	36	48	60														
1243-a	Artículo 185 incisos 1º y 5º del D.F.L. N° 1, de 2005.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales para salud.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la ISAPRE respecto del trabajador(a), período y monto que se indican en Anexo Previsional adjunto.	No aplica	0,5 U.F. por trabajador y por cada mes.												
1243-b	Artículo 185 incisos 1º y 5º del D.F.L. N° 1, de 2005.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales para salud.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cotizaciones previsionales en la ISAPRE _____, al no contener la planilla de cotizaciones el (nombre del trabajador) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de las respectivas remuneraciones imponibles) – (total de las remuneraciones imponibles mensuales) .	No aplica	0,5 U.F. por trabajador y por cada mes.												
1244-a	Artículo 10 incisos 1º, 3º, 4º, 5º y 6º de la Ley N° 19.728, que establece el Seguro de Cesantía.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía, respecto del trabajador, período y monto que se indican en Anexo Previsional adjunto.	No aplica	1 U.F. por trabajador y por cada mes.												

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1244-b	Artículo 10 incisos 3º, 4º, 5º y 6º de la Ley N° 19.728, que establece el Seguro de Cesantía.	Efectuar en forma (errónea) (incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía, no siendo éstas pagadas en el mes calendario siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones.	Efectuar en forma (incompleta) – (errónea) la declaración de las cotizaciones previsionales en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía, al no contener la planilla de cotizaciones el (nombre del trabajador) – (rol único tributario del trabajador) – (monto de las remuneraciones imponibles) – (total de las remuneraciones imponibles mensuales) , y cuyas cotizaciones no fueron pagadas dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones respectivas.	No aplica	1 U.F. por trabajador y por cada mes.																								
1245-a	Artículo 5 inciso 4º de la Ley N° 19.728, que establece el Seguro de Cesantía, en relación con el inciso 6º del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.	No comunicar a la A.F.C. la (iniciación) (cesación) de los servicios. (Aplica para todos los/las trabajadores/as, incluidos/as los de casa particular)	No comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la (iniciación) – (cesación) de los servicios del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	No aplica	0,5 U.F. por trabajador																								
1246-a	Artículo 28 del D.F.L. N° 150 de 27.08.81, Sistema Único de Prestaciones Familiares y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las asignaciones familiares y/o maternas.	No pagar las asignaciones (familiares) – (maternas) una vez al mes, junto con el pago de las remuneraciones, respecto del (de la) trabajador(a) _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1246-b	Artículos 209, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No afiliación y cotización del seguro social obligatorio Ley N° 16.744.	No cumplir con la obligación de afiliación y cotización del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de los trabajadores que se indican: _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 32: ESTATUTO DOCENTE D.F.L. N° 1, DE 1997 Y ESTATUTO DE ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN LEY N° 21.109, DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN																													
1247-a	Artículo 2 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a trabajador para ejercer la función docente sin ser profesional de la educación en calidad de titulado autorizado o habilitado.	Contratar a don(doña) _____, para ejercer la función docente sin contar con el título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien estar autorizado o habilitado para ejercer la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1248-a	Artículo 4 inciso 1º del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a trabajador para ejercer la función docente, encontrándose inhabilitado para ello.	Contratar a don (doña) _____, para ejercer la función docente como profesional de la educación estando inhabilitado por haber sido condenado por alguno de los delitos a que se hace referencia en el artículo 4° del Estatuto Docente.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1248-b	Artículos 25 y 7 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Desempeñar funciones docentes permanentes en calidad de contrata.	Desempeñar el profesional de la educación don (doña) _____, funciones de carácter permanente, habiéndose incorporado a la dotación docente en calidad de contrata.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1249-b	Artículo 31 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No integración legal de la Comisión Calificadora de Concursos.	No estar integrada la Comisión Calificadora de Concursos de la Corporación _____, por (el Director del Departamento de Educación de la Corporación Municipal o quien se designe en su reemplazo) – (el Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable) – (un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar) – (el secretario municipal de la respectiva comuna quien actuará como ministro de fe)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1249-d	Artículo 31 bis del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No integración legal de la Comisión Calificadora de Concursos para la función de Director de Establecimiento Educacional.	No estar integrada la Comisión Calificadora de Concursos de la Corporación _____ para la función de Director de Establecimiento Educacional, por (el jefe del Departamento de Administración de la Corporación Municipal) – (un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública o un representante de este Consejo) – (un docente perteneciente a la misma dotación municipal que se desempeñe en otro establecimiento educacional elegido por sorteo)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1249-e	Artículo 21 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No fijar la dotación docente.	No fijar la dotación docente (a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir) – (conforme el número de alumnos del establecimiento).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1249-f	Artículo 22 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar las adecuaciones que procedan en la dotación anual.	No efectuar las adecuaciones que procedan en la dotación anual (por la siguiente causal) – (por alguna de las siguientes causales) (variación en el número de alumnos del sector municipal de la comuna de _____) – (modificaciones curriculares) – (cambios en el tipo de educación que se imparte) – (fusión de establecimientos educacionales) - (reorganización de la entidad de administración educacional)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1249-g	Artículo 24 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incorporar a la función de docente directiva y/o de unidades técnico-pedagógicas a postulante sin cumplir requisitos legales.	Incorporar a la función de docente directiva y/o de unidades técnico-pedagógicas a postulante(s) que (cuente con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a dicha función y se encuentre reconocido al menos en el tramo profesional avanzado del desarrollo profesional docente) – (no esté en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y no haya ejercido funciones docentes al menos durante cuatro años en un establecimiento educacional) – (a cargos docentes directivos, distintos al de director, y/o en cargos técnico pedagógicos, a profesionales de la educación que no cuenten con el tramo profesional avanzado, existiendo profesionales en dicha condición).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1249-h	Artículo 27 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incorporar a la dotación docente en calidad de titular a profesional sin la realización del correspondiente concurso público de antecedentes.	Incorporar con fecha _____ a la dotación docente en calidad de titular al (a la) profesional don (doña) _____, sin la realización del correspondiente concurso público de antecedentes.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1250-a	Artículo 29 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de trabajo las cláusulas mínimas.	No contener el contrato de trabajo del profesional de la educación don (doña) _____, contratado para prestar servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de _____, las cláusulas mínimas referidas a (Nombre del empleador: Corporación _____) – (Nombre y RUT del profesional de la educación) – (Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Corporación _____) – (Tipo de funciones, esto es Docente propiamente tal o Docente Directiva o Técnica Pedagógica) – (Número de horas cronológicas semanales a desempeñar) – (Jornada de trabajo) – (Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda) – (Calidad de la designación) – (período de vigencia del contrato si se tratare de contratados).	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1250-e	Artículo 32 bis inciso 5° del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Prolongar más allá de cinco años el nombramiento del director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal.	Prolongar más allá de cinco años el nombramiento del director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, de acuerdo al siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1250-b	Artículo 33 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Prolongar el reemplazo de director de establecimiento educacional por más de seis meses.	Prolongar el reemplazo de director de establecimiento educacional denominado _____, por más de seis meses desde que dejó de ejercer funciones, conforme al siguiente detalle: (Señalar el nombre del director reemplazante, desde que fecha asume el reemplazo, la fecha en que dejó de ejercer funciones el director reemplazado, y cualquier otro antecedente que se estime necesario).	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1250-c	Artículo único Ley N° 19.648, de 1999, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar la titularidad en el cargo de docente de aula.	No otorgar la titularidad en el cargo a profesional de la educación (parvularia) – (básica) - (media) don (doña) _____ RUN _____, que al 31 de julio de 2018, se ha desempeñado como docente de aula durante (tres años continuos) – (cuatro años discontinuos) , en calidad de contratado, por una jornada de trabajo de _____ horas cronológicas de trabajo semanal (jornada mínima de 20 horas cronológicas semanales), según el siguiente detalle: _____ (señalar las fechas de cada uno de los contratos de trabajo)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1250-d	Artículo 34 D del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Nombrar sin concurso público a Jefe del Departamento de Administración de Educación de Corporación Municipal de Educación.	Nombrar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, RUN _____, en el cargo de Jefe del Departamento de Administración Educación de la Corporación Municipal de _____ sin el requisito del cumplimiento previo de concurso público, según el siguiente detalle: _____ (especificar la fecha del nombramiento y los detalles de la contratación)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																								
1250-f	Artículo 34 D del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No integrar legalmente la comisión calificadora para el cargo de Jefe del Departamento de Educación	No integrar legalmente la comisión calificadora para el cargo de Jefe del Departamento de Educación, al no estar compuesta por (el sostenedor o su representante) – (un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública, o un representante de este Consejo elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo) – (un director de establecimiento educacional de la respectiva comuna que haya sido electo por el sistema establecido en esta ley, el cual será elegido por sorteo. En caso de no existir directores que cumplan con estas características, el sorteo se realizará entre los directores de todos los establecimientos municipales de la comuna) , de acuerdo al siguiente detalle: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1251-a	Artículos 35 inciso 1º y 5 transitorio del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, artículos 3 y 9 de la Ley N° 19.715, y artículo 55 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar o no pagar íntegramente la remuneración básica mínima nacional.	(No pagar) – (No pagar íntegramente) la remuneración básica mínima nacional al profesional de la educación don (doña) _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1252-a	Artículo 38 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el total de sus remuneraciones a profesional de la educación durante la vigencia de la licencia médica y durante el período de permiso postnatal parental.	No pagar el total de las remuneraciones al profesional de la educación don (doña) _____, durante el período de (vigencia de la licencia médica) – (permiso postnatal parental) , de acuerdo al siguiente detalle: _____.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1253-a	Artículo 41 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Convocar a los profesionales de la educación a actividades de perfeccionamiento o curriculares no lectivas por un periodo superior a las tres semanas consecutivas durante su feriado.	Convocar a los profesionales de la educación que a continuación se detallan, para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan carácter de docencia de aula, por un período superior a tres semanas consecutivas durante el feriado de estos profesionales.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1253-b	Artículo 41 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado legal al personal docente durante el período de interrupción de las actividades escolares.	No otorgar feriado legal al personal docente durante el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el termino del año escolar y el comienzo del siguiente, de acuerdo al siguiente detalle: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1253-c	Artículo 41 bis del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No prorrogar el contrato por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al de inicio del año escolar siguiente.	No prorrogar el contrato por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al de inicio del año escolar siguiente, constatándose que el profesional de la educacional tiene más de seis meses continuos de servicios, de acuerdo al siguiente detalle: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1253-d	Artículo 42 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Destinar a un profesional de la educación sin cumplir con los requisitos legales.	Destinar a un profesional de la educación sin cumplir con el (los) requisito(s) legal(es): (de un establecimiento educacional a otro dependiente de una misma Corporación Municipal) – (sin menoscabo en su situación laboral y profesional) , de acuerdo al siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1254-a	Artículo 44 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento a profesional de la educación que permutó su cargo.	No pagar las asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento a profesional de la educación que efectuó permuta de su cargo, habiéndose verificado que la permuta contó con la autorización previa de los respectivos empleadores y que su empleo es de la misma naturaleza que el permutado, de acuerdo al siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1255-b	Artículo 46 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno del Estatuto Docente.	No confeccionar reglamento interno del Estatuto Docente.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1256-a	Artículo 47 inciso 1° en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903 y artículo 5 transitorio del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar asignación.	No pagar al profesional de la educación don (doña) _____, dependiente de la Corporación de Educación _____, la asignación de (experiencia) - (perfeccionamiento) - (desempeño en condiciones difíciles) - (responsabilidad directiva y técnico-pedagógica) .	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1257-a	Artículo 52 inciso 1° del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conservar porcentaje correspondiente a asignación de experiencia (perfeccionamiento).	No conservar el porcentaje por la asignación de (experiencia) – (perfeccionamiento) al profesional de la educación don (doña) _____, dependiente de la Corporación de Educación _____, al prestar servicios en otra localidad.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1257-b	Artículo 52 inciso 2° del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conservar porcentaje correspondiente a asignación de desempeño en condiciones difíciles (técnico pedagógico).	No conservar el porcentaje por la asignación de (desempeño en condiciones difíciles) al profesional de la educación don (doña) _____, dependiente de la Corporación de Educación _____, cuyo nuevo empleo da derecho a percibirla.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1258-b	Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, de la Ley N° 20.158, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la Bonificación de Reconocimiento Profesional a profesional de la educación.	No pagar al profesional de la educación don(dña) _____, RUT _____ dependiente de la Corporación de Educación _____, la Bonificación de Reconocimiento Profesional correspondiente al mes de _____ de _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1259-a	Artículo 59 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imputar a la remuneración adicional montos percibidos por aplicación de los artículos 54 al 58 de D.F.L. N° 1 de 1997, del Ministerio de Educación.	Imputar las cantidades que se perciban por (incentivo Unidad Mejoramiento Profesional, UMP según el Artículo 54 del D.F.L. N° 1 de 1997 del Ministerio de Educación) - (el monto mensual complementario según el Artículo 56 del D.F.L. N° 1 de 1997 del Ministerio de Educación) a la remuneración adicional derivada de la aplicación del artículo 3 transitorio de esta ley, al profesional de la educación don (doña) _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1260-a	Artículo 62 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar remuneración total inferior al mínimo legal de profesional de la educación con menos de 30 horas cronológicas/30 horas cronológicas/más de 30 horas cronológicas.	Pagar una remuneración total inferior a \$ _____ mensuales, a los profesionales de la educación que tienen un contrato (de 30 horas cronológicas semanales) – (con un número de horas cronológicas semanales superior a 30) – (con un número de horas cronológicas semanales inferior a 30) , según el siguiente detalle: _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1260-d	Artículo 62 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Considerar para el cálculo de remuneración total conceptos excluidos por la ley.	Considerar para el cálculo de la remuneración total (la asignación por desempeño en condiciones difíciles) – (las horas extraordinarias) del profesional de la educación don (doña) _____, dependiente (de la Corporación Educacional _____) – (del establecimiento educacional particular subvencionado _____) .	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1261-a	Artículo 63 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar bonificación proporcional al sector Municipal.	No pagar bonificación proporcional a sus horas de contrato a los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales o Corporación Educacional. Nota: Este beneficio solo fue procedente tratándose de las Corporaciones Educacional o Corporación Municipal hasta Junio de 2017.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1261-c	Artículo 65 letra c) del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar bono extraordinario al sector municipal.	No pagar en el mes de diciembre del año _____, al profesional de la educación don/doña (Individualizar con nombre y RUT) dependientes de la Corporación Municipal o Corporación Educacional el bono extraordinario en proporción a sus horas contratadas. Nota: Este beneficio solo fue procedente tratándose de las Corporaciones Educacionales o Corporación Municipales hasta el año 2017, considerando para el pago del año 2017 solo los excedentes de la Ley 19.410 de los meses de enero a junio de 2017.	2	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1261-d	Artículo 64 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar planilla complementaria en establecimientos del sector particular subvencionado.	No pagar planilla complementaria en establecimiento del sector particular subvencionado, denominado _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, quien tiene una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos 1° y 2° del artículo 62 del D.F.L. N° 1 de 1997, en el siguiente período: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1261-e	Artículo 63 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar bonificación proporcional al sector Particular Subvencionado/Técnico Profesional.	No pagar bonificación proporcional a sus horas de contrato a los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales Particulares subvencionados conforme al DFL N° 2 de 1996 y Técnicos Profesionales regidos por el DL N° 3166 de 1980. Nota: Este beneficio solo es procedente respecto de aquellos docentes que prestan servicios en Establecimientos educacionales Particular subvencionado conforme al DFL N° 2 de 1996 y Técnicos Profesionales regidos por el DL N° 3166 de 1980 no incorporados a la carrera docente. A contar del año 2026, todos los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado y técnico profesional del DL N° 3166 ingresan obligatoriamente a la carrera docente.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1261-f	Artículo 65 letra c) del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en su texto anterior a la modificación incorporada por la Ley N° 20.903, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar bono extraordinario al sector Particular Subvencionado/Técnico Profesional.	No pagar en el mes de diciembre del año _____, al profesional de la educación don/doña (Individualizar con nombre y RUT) dependientes del Establecimiento Particular subvencionado y/o Técnico Profesional del DL 3.166 de 1980, el bono extraordinario en proporción a sus horas contratadas. Nota: Este beneficio solo es procedente respecto de aquellos docentes que prestan servicios en Establecimientos educacionales Particular subvencionado conforme al DFL N° 2 de 1996 y Técnicos Profesionales regidos por el DL N° 3.166 de 1980 no incorporados a la carrera docente. A contar del año 2026, todos los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado y técnico profesional del DL N° 3166 ingresan obligatoriamente a la carrera docente, por ende, el referido año 2026 tendrán derecho al pago del bono extraordinario solo en lo que respecta a los excedentes de las Leyes 19.410 y 19.933 de los meses de enero a junio de 2026.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1262-a	Artículo 68 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada máxima de 44 horas cronológicas de trabajo semanal.	Exceder de 44 horas cronológicas la jornada de los profesionales de la educación que se detallan más adelante, los que se desempeñan en el establecimiento de educación denominado _____, quienes prestan servicios para un mismo empleador.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1262-b	Artículos 39 inciso 1° y artículo 4 transitorio de la Ley 21.109, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada máxima de 44 horas cronológicas de trabajo semanal de los asistentes de la educación.	Exceder de 44 horas cronológicas de la jornada semanal ordinaria de trabajo de los asistentes de la educación don (ña) (Individualizar con nombre y RUT), los que se desempeñan en el establecimiento de educación denominado _____, quienes prestan servicio para un mismo empleador. (En las que se incluyen 30 minutos de colación para aquellos trabajadores contratados por, a lo menos, 43 horas)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1263-a	Artículo 69 inciso 2º del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada máxima de docencia de aula semanal.	Exceder de 28 horas con 30 minutos la docencia de aula semanal, habiéndose verificado que el profesional de la educación don(dña) _____ C.I. N° _____, fue designado en una jornada de 44 horas en el establecimiento educacional _____ dependiente de la Corporación Municipal de Educación, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción; Indicar el período de la infracción; la docencia de aula semanal trabajada y el N° de horas o minutos en exceso)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1263-b	Artículo 69, inciso 3º, del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada proporcional de docencia de aula semanal.	Exceder la docencia de aula semanal proporcional a las 28 horas con 30 minutos, habiéndose verificado que la jornada contratada es inferior a 44 horas semanales, respecto del profesional de la educación don(dña) _____ cédula de identidad N° _____, dependiente del establecimiento educacional _____, dependiente de la Corporación Municipal de Educación, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción; Indicar el período de la infracción; la jornada contratada; la docencia de aula semanal y el N° de horas o minutos en exceso)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1263-c	Artículo 69 incisos 5° del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de medianoche la jornada nocturna.	Exceder el horario de medianoche, respecto de profesional de la educación don (doña) _____, que cumple funciones en jornada nocturna en el establecimiento educacional denominado _____, habiéndose verificado que no se trata de docente contratado para cumplir labores de internado.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1263-d	Artículo 69 inciso final del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No reducir la docencia de aula efectiva.	No reducir la docencia de aula efectiva por petición del profesional de la educación don (doña) _____, quién tiene más de 30 años de servicio.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1263-f	Artículo 72 letra b) e inciso final del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Instruir sumario administrativo a profesional de la educación sin el procedimiento legal de la Ley N° 18.883	Instruir sumario administrativo al profesional de la educación don (doña) _____, sin el procedimiento establecido en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883, por los siguientes hechos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1263-g	Artículo 70 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar por la Comisión Calificadora de Concurso los resultados finales de la calificación.	No considerar la Comisión Calificadora del concurso público de la Corporación _____, respecto del profesional de la educación don (doña) _____, los resultados finales obtenidos del sistema de calificación.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1263-h	Artículo 69 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 129, inciso 2° del Reglamento N° 453, de 1992, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar recreo a profesionales de la educación.	No otorgar recreo a los profesionales de la educación que se indican, a los que se les exige durante el tiempo respectivo (desempeñar actividades curriculares no lectivas) – (encargarse de la disciplina/del cuidado de los alumnos) durante según el siguiente detalle: _____ (señalar los nombres de los docentes afectados; precisar con más detalle las labores en los recreos, y que versan los contratos de trabajo al respecto)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1263-i	Artículo 69 inciso 4° del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada de docencia de aula semanal de 28 horas con 30 minutos.	Exceder la docencia de aula semanal de 28 horas con 30 minutos excluidos los recreos, por ser la jornada contratada igual a 44 horas semanales, por estar afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, de los profesionales de la educación del establecimiento educacional _____, dependientes de la Corporación Municipal de Educación, según el siguiente detalle: _____ (indicar los nombres y RUN de los docentes afectados; señalar como se constató la infracción; Indicar el período de la infracción; la docencia de aula semanal trabajada y el N° de horas o minutos en exceso)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1264-a	Artículo 79 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de trabajo del profesional de la educación del sector particular las estipulaciones mínimas legales.	No contener el contrato de trabajo del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, las siguientes estipulaciones (descripción de las labores docentes que se encomiendan) – (determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas) – (lugar y horario para la prestación de servicios) – (duración del contrato).	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1264-b	Artículo 79 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de trabajo de reemplazo del profesional de la educación del sector particular las estipulaciones mínimas legales.	No contener el contrato de trabajo de reemplazo del profesional de la educación del sector particular, don(dona) _____, (el nombre del docente que se reemplaza) – (la causa de la ausencia del trabajador reemplazado).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1265-a	Artículo 80 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada máxima de trabajo semanal, en el sector particular.	Exceder de 44 horas cronológicas la jornada semanal del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, que ejerce actividades docentes para un mismo empleador, en el establecimiento educacional particular subvencionado _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1265-b	Artículo 80, inciso 1°, del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada máxima de docencia de aula semanal, en el sector particular.	Exceder de 28 horas con 30 minutos la docencia de aula semanal del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, RUN N° _____, que ejerce actividades docentes en el establecimiento educacional particular subvencionado..., según el siguiente detalle: (señalar como se constató la infracción; Indicar el período de la infracción; la docencia de aula semanal trabajada y el N° de horas o minutos en exceso)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1265-c	Artículo 80 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder el tiempo permitido para la hora docente de aula, en el sector particular.	Exceder de 45 minutos la hora docente de aula del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, que ejerce actividades docentes en el establecimiento educacional _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1265-d	Artículo 80, inciso 1º, del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la docencia de aula semanal proporcional, en el sector particular.	Exceder la docencia de aula semanal proporcional a las 28 horas con 30 minutos, excluidos los recreos, del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, que tiene una jornada contratada inferior a 44 horas semanales en el establecimiento _____, afecto al régimen de jornada escolar completa diurna, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción; Indicar la jornada semana según contrato; el período de la infracción; el total de horas trabajadas en docencia de aula, y el N° de horas y/o minutos en exceso)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1266-a	Artículo 81 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno, en el sector particular.	No tener reglamento interno, en el establecimiento particular _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1266-b	Artículo 81 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener reglamento interno del sector particular, cláusula(s) esencial(es).	No considerar en el reglamento interno del establecimiento educacional particular las (Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al Consejo de Profesores) – (Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento) – (Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1266-c	Artículo 81 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No poner en conocimiento de la Dirección del Trabajo) el reglamento interno, del sector particular	No poner en conocimiento de la Dirección del Trabajo el reglamento interno de establecimiento educacional particular, dentro del plazo de sesenta días.	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1266-d	Artículo 81 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a los profesionales de la educación del establecimiento de educación particular la existencia del reglamento interno.	No comunicar a los profesionales de la educación del establecimiento de educación particular la existencia del reglamento interno.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1267-a	Artículo 82 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No prorrogar contrato de trabajo de acuerdo con la ley, en el sector particular.	No prorrogar por los meses de enero y febrero los contratos de trabajo del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, que contando con más de seis meses continuos de servicio para el mismo empleador, se encuentran vigentes al mes de diciembre.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1268-a	Artículo 83 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar monto inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley, en el sector particular.	Pactar en el contrato de trabajo del profesional de la educación del sector particular, don (doña) _____, un valor de hora inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1269-a	Artículo 84 inciso 1º del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado o de establecimientos técnicos profesionales, las asignaciones de Tramo de Desarrollo Profesional/Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios/Bonificación de Reconocimiento Profesional/Bonificación de Excelencia Académica.	No pagar al (a la) profesional de la educación don (doña) _____ (del sector particular subvencionado) – (de establecimiento técnico profesional), denominado _____, las asignaciones de (Tramo de Desarrollo Profesional) – (Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios) – (Bonificación de Reconocimiento Profesional) – (Bonificación de Excelencia Académica), en el siguiente período: _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1270-b	Artículo 87 inciso 1º del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la indemnización remuneracional a profesional de la educación por despido en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo.	No pagar al profesional de la educación don (doña) _____, la indemnización equivalente al total de las remuneraciones hasta el término del año laboral. Ello por haber sido despedido en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo, por la causal (necesidades de la empresa) – (desahucio del empleador).	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1270-c	Artículo 55 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación y artículo 17 inciso 3º de la Ley N° 19.410, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No distribuir el pago de la bonificación de excelencia en la forma determinada por los profesionales de la educación	No distribuir el pago del 10% de la bonificación de excelencia en la forma determinada por los profesionales de la educación, según el siguiente detalle: _____ (señalar como se constató la infracción, como se determinó distribuir el pago y los nombres de los trabajadores involucrados)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1270-d	Artículo 55 del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación y artículo 15 inciso 3º de la Ley 19.410, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la bonificación de excelencia a profesionales de la educación.	No pagar del 10% de la bonificación de excelencia a los profesionales de la educación según el siguiente detalle: _____ (nombre y RUN de los profesionales de la educación)	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1270-e	Artículo 1º de la Ley N° 19.464, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el aumento de remuneraciones a asistentes de la educación Ley N° 19.464.	No pagar el aumento de remuneraciones a asistentes de la educación Ley N° 19.464, según el siguiente detalle: _____ (señalar los períodos infringidos y nombre y RUN de los profesionales de la educación)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-f	Artículo 3º inciso 4º de la Ley N° 20.822 del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la bonificación por retiro voluntario.	No pagar al profesional de la educación don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, la bonificación por retiro voluntario en el plazo de seis meses, contados desde el traspaso de los recursos por parte del Ministerio de Educación, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha de la renuncia voluntaria; N° _____ y fecha de la Resolución del Ministerio de Educación, que traspasa los fondos pertinentes)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-g	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado a asistentes de la educación durante los meses de enero a febrero.	No otorgar feriado a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad), durante los meses de enero a febrero a los que se les exige prestar servicio _____ (Describir los servicios), en el establecimiento educacional _____ (Especificar).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-h	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado a asistentes de la educación durante el período de interrupción que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.	No otorgar feriado a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad), durante el período de interrupción que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, habiendo terminado el año escolar con fecha _____ (indicar fecha de término del año escolar), a los que se les exige prestar servicio _____ (Describir los servicios), en el establecimiento educacional _____ (Especificar).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-i	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado a asistentes de la educación durante el periodo de interrupción de actividades académicas en época invernal.	No otorgar feriado a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad), durante el periodo de interrupción de actividades académicas en época invernal, a los que se les exige prestar servicio _____ (Describir los servicios), en el establecimiento educacional _____ (Especificar).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-j	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Convocar por más de 3 semanas a cumplir actividades de capacitación, durante el período de vacaciones a asistentes de la educación.	Convocar por más de 3 semanas a cumplir actividades de capacitación, durante el período de vacaciones a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad), en el establecimiento educacional _____ (Especificar).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1270-k	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Convocar por 3 semanas no consecutivas a cumplir actividades de capacitación, durante el período de vacaciones a asistentes de la educación.	Convocar por 3 semanas no consecutivas a cumplir actividades de capacitación, durante el período de vacaciones a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad), en el establecimiento educacional _____ (Especificar).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-l	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Convocar a desarrollar labores esenciales durante el período de vacaciones a asistentes de la educación, sin el acuerdo del trabajador.	Convocar a realizar labores esenciales, durante el período de vacaciones a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad), en el establecimiento educacional _____ (Especificar), sin el acuerdo de los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-m	Artículo 41 y letra b) del cuarto transitorio inciso 2° de la Ley N° 21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No compensar los días de trabajo esencial realizados durante las vacaciones a los asistentes de la educación.	No compensar los días de trabajo esencial prestados durante el período de feriado (enero-febrero año____) - (durante el período de interrupción que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, años ____/____) , en el establecimiento educacional _____ (Especificar) a los asistentes de la educación _____ (Nombre y cédula de identidad).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-r	Artículo 13 de la Ley N° 19.715 y D.S. N° 117 de 2001, del Ministerio de Educación, en relación al artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar bonificación especial para profesores encargados de escuelas rurales.	No pagar bonificación especial para profesores encargados de escuelas rurales, respecto del (de la) profesional de la educación don (doña) _____, quien se desempeña en la Escuela Rural Subvencionada, denominada _____ y que cumple funciones de docencia de aula y de profesor(a) encargado(a) que no tiene director(a), en el período _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1270-s	Artículo Quinto transitorio inciso 6° del D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar asignación de zona.	No pagar la asignación de zona, habiéndose verificado que los profesionales de la educación prestan servicios en establecimientos subvencionados en una localidad del país en que la subvención estatal de educación se incrementa por concepto de zona, de acuerdo al siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 33: LEY 19.378 ESTATUTO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL, CORPORACIONES MUNICIPALES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD. (PERSONAL QUE EJECUTA PERSONALMENTE FUNCIONES Y ACCIONES DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD)								

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1271-a	Artículo 6º Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Clasificar indebidamente a trabajador sin poseer título profesional de a lo menos 8 semestres.	Clasificar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, en la categoría (a: Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas) - (b: Otros profesionales) del artículo 5º de la Ley N° 19.378 sin estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1271-b	Artículo 6º Ley 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Clasificar indebidamente a trabajador sin contar con un título técnico de nivel superior.	Clasificar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, en la categoría c): Técnicos de nivel superior del artículo 5 de la Ley N° 19.378 sin contar con un título técnico del nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31º de la Ley N° 18.962.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1271-c	Artículos 4º y 48 letra b) de Ley N° 19.378 y artículo 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No regirse por el procedimiento de la Ley N° 18.883, en la instrucción del sumario administrativo a funcionario(a) de atención primaria de salud municipal	No regirse por el procedimiento de los Artículo 126 al 143 de la Ley N° 18.883, en la instrucción de sumario administrativo aplicado al (a la) funcionario(a) de atención primaria de salud municipal don (doña) _____, según el siguiente detalle: _____ (Señalar el N° y fecha de la resolución, medida aplicada y los hechos involucrados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1272-a	Artículo 14º y 6º de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar sin concurso público de antecedentes.	Contratar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, bajo un contrato indefinido sin el requisito de cumplimiento previo de concurso público de antecedentes.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1272-b	Artículo 14º y 6º transitorio de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar con contrato a plazo fijo superior a un año.	Contratar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, con contrato a plazo fijo por período superior a un año calendario.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1272-c	Artículo 14º y 6º de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar a plazo fijo superior a la ausencia (vigencia) del reemplazado.	Contratar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, con contrato a plazo fijo por un período (superior a la ausencia del reemplazado) - (que excede la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1272-d	Artículo 4 de la Ley 18.883 e inciso primero del artículo 4 de la Ley 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contratar; de forma indefinida, a plazo o en reemplazo; a personal de atención primaria de salud que presta servicio en corporaciones Municipales de derecho privado.	No contratar; de forma indefinida, a plazo o en reemplazo; a personal de atención primaria de salud que presta servicio en corporaciones Municipales de derecho privado. Lo anterior, pues se constató que son(ña) (Individualizar con nombre y RUT) prestan servicios de manera permanente en funciones propias de la atención primaria de salud. (Detallar las fechas y los hechos que sustentan esta afirmación).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1272-e	Artículo 33 inciso final de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No convocar a concurso público de antecedentes para proveer el cargo de Director de establecimiento de Atención Primaria de Salud Municipal.	No convocar con la debida antelación a concurso público de antecedentes para proveer el cargo de Director del establecimiento _____, habiéndose verificado que en dicho cargo permanece en carácter de provisional el(la) trabajador(a) don (doña) _____, desde _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1273-a	Artículo 15 incisos 1º y 4º de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder jornada ordinaria de trabajo.	Cumplir una jornada ordinaria de trabajo superior a cuarenta y cuatro horas semanales, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, en el período _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1273-b	Artículo 15 incisos 1º y 4º de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Cumplir jornada parcial inferior a la permitida, sin cumplir requisitos legales.	Cumplir una jornada parcial inferior a veintidós horas semanales, respecto de los trabajadores que a continuación se indican, y que corresponden a las categorías funcionarias de las letras d), e) y f) del artículo 5º de la Ley N° 19.378.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1273-c	Artículo 15 incisos 4º y 1º de la Ley 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Trabajar horas extraordinarias, teniendo contrato con jornada parcial, sin cumplir requisitos legales.	Desempeñar horas extraordinarias el (la) trabajador(a) don (doña) _____, que tiene contrato de trabajo con jornada parcial, habiéndose constatado que el establecimiento cuenta con funcionarios con jornadas ordinarias que están en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1274-a	Artículo 24º inciso 1º de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar sueldo base inferior al sueldo base mínimo nacional del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	Pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, quién presta servicios en la categoría funcionaria a) (Médico Cirujano) - (Farmacéutico) - (Químico Farmacéutico) - (Bioquímico) (Cirujano-Dentista) - b) (Otros profesionales) - c) Técnicos de nivel superior) - d) (Técnicos de Salud) - e) (Administrativos de Salud) - f) (Auxiliares de Servicios de Salud) , un sueldo base inferior al sueldo base mínimo nacional en los siguientes períodos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRAACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1275-a	Artículo 30 Bis Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la asignación anual de mérito.	No pagar asignación anual de mérito correspondiente a que tiene derecho el (la) trabajador(a) don (doña) _____, conforme a las normas establecidas en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en los siguientes períodos: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1275-b	Artículo 30 Bis Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar íntegramente la asignación anual de mérito.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, la totalidad de la asignación anual de mérito a que tiene derecho conforme a las normas establecidas en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en los siguientes períodos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1275-c	Artículo 30 bis Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar correctamente la asignación anual de mérito de acuerdo al tramo legal.	Pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, una asignación anual de mérito que no corresponde al tramo a que tiene derecho conforme a las normas establecidas en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en los siguientes períodos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1276-a	Artículo 40 de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración a trabajadores con contrato a plazo fijo asimilable a los mismos niveles establecidos para el personal con contrato indefinido.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, con contrato a plazo fijo, durante los meses de _____ una remuneración asimilable a los mismos niveles establecidos para el personal con contrato indefinido.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1276-b	Artículos 42 inciso final de la Ley 19.378, en relación con los artículos 56 y 57 del Decreto N°1889 de 1995 del Ministerio de Salud en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar asignación de perfeccionamiento de postgrado.	No pagar asignación de perfeccionamiento de postgrado, respecto del trabajador (don) (doña) (Individualizar con nombre y RUT), con categoría funcionaria de (Médicos Cirujanos) (Farmacéuticos) (Químico-Farmacéuticos) (Bioquímicos) (Cirujano-Dentistas) (Otros profesionales) , en el periodo _____, habiéndose acreditado el cumplimiento de los requisitos para acceder a su pago consistente en : (Individualización del título o diploma de perfeccionamiento, horas lectivas, utilidad del curso para las funciones desarrolladas, institución y fecha en que se impartió el (curso) (Estadías de perfeccionamiento) (Especializaciones por profesión) (Diplomas) (Magister) (Doctorado))	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1277-a	Artículo 44 de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Establecer comisión de calificación, sin cumplir requisitos legales.	Establecer la comisión de calificación para el desempeño funcionario no integrada por (un profesional del área de salud, funcionario del establecimiento) - (un Director de la Corporación Municipal de Salud Primaria) - (dos trabajadores de la misma categoría del calificado elegidos en votación por el personal sujeto a calificación).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA
1278-a	Artículos 40, 14 y 23 de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración a funcionario asimilado al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña) _____ cédula de identidad N° _____, quién presta servicios en la categoría funcionaria a) (Médico Cirujano) - (Farmacéutico) - (Químico Farmacéutico) - (Bioquímico) - (Cirujano-Dentista) - b) (Otros profesionales) - c) Técnicos de nivel superior - d) (Técnicos de Salud) - e) (Administrativos de Salud) - f) (Auxiliares de Servicios de Salud) , la remuneración según el siguiente detalle: 1) Tipo de remuneración: _____; 2) Períodos: _____	2	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1278-b	Artículo 62 inciso 1° del Decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Falta de fundamentación en los acuerdos resueltos por la Comisión de Calificación.	(Falta de fundamentación de los acuerdos de la Comisión en la Acta de Calificación) – (No fundar debidamente la Comisión la Acta de Calificación) , en el proceso de calificación del (de la) trabajador/a don (doña) _____ cédula de identidad N° _____, correspondiente al período _____ - _____, como personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1278-c	Artículo 65 del Decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No resolver el Alcalde, dentro de plazo la apelación en contra de la resolución.	No resolver la apelación interpuesta por la trabajador/a don (doña) _____ cédula de identidad N° _____, en contra de la resolución de la Comisión de Calificación N° _____, de _____, dentro del plazo de 15 días hábiles, contados desde la fecha de la notificación de la resolución, en proceso de calificación del período _____ - _____, como personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, según el siguiente detalle: _____ (indicar fecha de la notificación de la resolución y de la apelación)	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1278-d	Artículo 70 de la Ley N° 18.883 y artículo 4 inciso 1° de la Ley N° 19.378, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Destinación de funcionario a prestar servicios en funciones de distinta jerarquía al cargo según contrato de trabajo.	Destinación del (de la) funcionario(a) don (doña) _____, cédula de identidad N° _____, a prestar servicios en funciones de distinta jerarquía al cargo que establece el contrato de trabajo, según el siguiente detalle: _____ (indicar la fecha de la orden de destinación; el cargo según contrato de trabajo y las funciones desarrolladas; las nuevas funciones designadas; fecha del contrato de trabajo y plazo)	2	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1278-e	Artículo 63 inciso 2° del Decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No calificar a los funcionarios de salud que cumplen con el requisito para ello.	No calificar al/la Sr./a _____, por el periodo 1° de septiembre de _____ al 31 de agosto de _____, cumpliendo el/la funcionario/a con el requisito de seis meses de desempeño, continuo o discontinuo, en el citado período.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40
1278-f	Artículo 63 inciso 2° del Decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No mantener la calificación del período anterior, por no reunir el/la funcionario/a los requisitos para ser calificado en el período siguiente.	No mantener la calificación del período anterior el/la funcionario/a _____, al no haber cumplido con los requisitos para ser calificado/a en el periodo 1° de septiembre de _____ al 31 de agosto de _____	1	
					UTM
					Tamaño Empresa Leve Grave Gravísima
					Micro 1 a 9 3 4 5
					Pequeña 10 a 49 6 8 10
					Mediana 50 a 199 24 32 40

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA			
1278-g	Artículo 18 de la Ley 19.378 en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado anual.	No otorgar feriado anual al (a la) trabajador(a) don (doña) _____, quien tiene más de un año de servicios para el empleador, correspondiente al año _____.	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CAPÍTULO 34: INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

1280-a	Artículo 183-K, en relación con la Resolución Exenta N° 1.612 de 2014 de la Dirección del Trabajo, artículo 183-L e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No inscripción en el registro especial y público de la Dirección del Trabajo.	No cumplir con la obligación de inscripción como Empresa de Servicios Transitorios en el registro especial y público que lleva la Dirección del Trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	300	400	500
					Pequeña 10 a 49	300	400	500
					Mediana 50 a 199	600	800	1000
					Grandes 200 y más	900	1200	1500

1281-a	Artículo 183-J, en relación con la Resolución Exenta N° 1.612 de 2014 de la Dirección del Trabajo, artículo 183-L e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Ejercer como Empresa de Servicios Transitorios sin constituir garantía ni ajustarla.	No constituir garantía a nombre de la Dirección del Trabajo, ni ajustarla (cada doce meses) – (al vencimiento de la garantía anterior de fecha _____) .	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	300	400	500
					Pequeña 10 a 49	300	400	500
					Mediana 50 a 199	600	800	1000
					Grandes 200 y más	900	1200	1500

1282-a	Artículo 183-N incisos 1º, 2º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No indicar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios suscrito con la Empresa Usuaria, las disposiciones mínimas exigidas por la ley.	No constar en el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios suscrito con la Empresa Usuaria _____, (la causal invocada para la contratación de servicios transitorios) – (los puestos de trabajo para los cuales se realiza) – (la duración de la causal invocada para la contratación de servicios transitorios) – (el precio convenido) - (si los trabajadores puesto a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia del contrato, a la utilización de transporte) - (si los trabajadores puesto a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia del contrato, instalaciones colectivas) – (la individualización del {nombre} – {domicilio} – {número de cédula de identidad o RUT} – {representante legal}, correspondiente a la {Empresa de Servicios Transitorios _____} – {Empresa Usuaria}) .	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1282-b	Artículo 183-N, inciso 4º en relación con el artículo 183-L, Resolución Exenta N° 1.612 de 2014 de la Dirección del Trabajo e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios dentro del plazo.	No escriturar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con la Empresa Usuaria _____, dentro de los (cinco) – (dos) días siguientes a la incorporación del trabajador.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	300	400	500
					Pequeña 10 a 49	300	400	500
					Mediana 50 a 199	600	800	1000
					Grandes 200 y más	900	1200	1500
Nota: Esta infracción configura, además, que el o los trabajadores se considerarán como dependientes de la usuaria								

1283-a	Artículos 183-O y 183-Ñ letra a), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder en el contrato de puesta a disposición de trabajador de servicios transitorios el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado.	Exceder la puesta a disposición del trabajador de servicios transitorios el tiempo de duración de La ausencia del trabajador reemplazado originado por (la suspensión del contrato) - (la obligación de prestar servicios) - (eventos extraordinarios) - (aumentos ocasionales de actividad laboral) - (proyectos nuevos y específicos de la Empresa Usuaria) – (período de inicio de actividad como empresa nueva) , según el siguiente detalle: _____ (Describir si se trata de período de ausencia, o exceder los 90 o 180 días según la causal)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1283-d	Artículos 183-O inciso 3º y 183-Ñ letras b, c, d y e), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Prorrogar indebidamente el contrato de trabajo del trabajador de servicios transitorios.	Prorrogar indebidamente el contrato de puesta a disposición de servicios transitorios superando los (90 días) (180 días) , sin que subsistan las circunstancias que motivaron su contratación originada por (eventos extraordinarios) - (aumentos ocasionales de actividad laboral) - (proyectos nuevos y específicos) - (período de inicio de actividad como empresa nueva) , según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1284-a	Artículo 183-P inciso 1º, en relación con el artículo 183-P inciso final e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en supuestos ilícitos	Contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en supuestos ilícitos señalados en la ley como (realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria) – (reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva) – (ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios) , según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	6	8	10
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	12	16	20
Grandes 200 y más	18	24	30					
<u>Nota:</u> La multa es por cada trabajador contratado. Esta infracción configura, además, que los trabajadores se considerarán como dependientes de la usuaria.								
1285-a	Artículo 183-R inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No enviar copia del contrato de trabajo de servicios transitorios a la Empresa Usuaria	No enviar copia del contrato de trabajo de servicios transitorios a la Empresa Usuaria _____, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1285-b	Artículo 183-R inciso 3º, en relación con el artículo 9 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo de servicios transitorios dentro del plazo.	No escriturar el contrato de trabajo del trabajador de servicios transitorios don (doña) _____, (dentro del plazo de los cinco días siguientes a su incorporación) - (dentro del plazo de dos días siguientes a su incorporación con contrato de duración inferior a cinco días) de fecha: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	3	4	5
					Mediana 50 a 199	6	8	10
Grandes 200 y más	9	12	15					
<u>Nota:</u> La multa es por cada trabajador en infracción								
1286-a	Artículo 183-S, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exigir/efectuar cobro ilegal/ a trabajador de servicios transitorios	(Exigir cobro) - (Efectuar cobro) a trabajador de servicios transitorios don (doña) _____ por concepto de (capacitación) – (su puesta a disposición en la Empresa Usuaria)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1287-a	Artículos 183-U y 183-Ñ, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Celebrar contratos de trabajo de servicios transitorios con supuestos distintos a los legales.	Celebrar contratos de trabajo de servicios transitorios en supuestos distintos a las circunstancias que habilitan su puesta a disposición, según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
<u>Nota:</u> Esta infracción configura, además, que el o los trabajadores se considerarán como dependientes de la usuaria								
1288-a	Artículo 183-AB inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No constatar la Empresa de Servicios Transitorios el estado de salud del trabajador de servicios transitorios.	No constatar que el estado de salud del trabajador de servicios transitorios don (doña) _____, sea compatible con la actividad específica que se encuentra desempeñando.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

1290-a	Artículo 183-AD, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar capacitación cada año calendario al menos a 10% de los trabajadores de servicios transitorios.	No proporcionar capacitación cada año calendario al menos a 10% de los trabajadores de servicios transitorios puestos a disposición según el siguiente detalle: _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1290-b	Artículos 183-V, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar indemnización compensatoria del feriado a trabajador de EST, que ha prestado servicios continuos o discontinuos por 30 o más días.	No pagar la indemnización compensatoria del feriado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____ cédula de identidad N° _____, que como dependiente de E.S.T. ha prestado servicios (continuos) – (discontinuos) durante _____ días, en los 12 meses siguientes a la fecha del primer contrato, según el siguiente detalle: _____ (indicar él o los contratos de trabajo y las fechas respectivas)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1290-c	Artículos 183-V inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar indemnización compensatoria del feriado a trabajador de EST, en forma íntegra.	No pagar la indemnización compensatoria del feriado al (a la) trabajador(a) don (doña) _____ cédula de identidad N° _____, que como dependiente de E.S.T., conforme al promedio de lo devengado por el trabajador durante (los últimos 90 días) – (_____ días) efectivamente trabajados en la respectiva anualidad, según el siguiente detalle: _____ (indicar el promedio de la remuneración devengada, el cálculo del valor correcto de la indemnización compensatoria del feriado, y el monto pagado por este concepto)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CAPÍTULO 35: INFRACCIONES A LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS USUARIAS						
---	--	--	--	--	--	--

1291-a	Artículo 183-I, en relación con la Resolución Exenta N° 1.612 de 2014 de la Dirección del Trabajo e inciso 6º del Artículo 506 del Código del Trabajo.	Tener la Empresa Usuaría relación e interés con la Empresa de Servicios Transitorios.	Existir vínculo con la Empresa de Servicios Transitorios ..., al estar: relacionadas o coligadas y tener interés (directo) – (indirecto) al aparecer como (matriz) – (filial) - (participación o relación societaria) , según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	6	8	10
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	12	16	20
					Grandes 200 y más	18	24	30
Nota: La multa es por cada trabajador. La EST se sanciona con la cancelación de su inscripción								

1292-a	Artículo 183-P inciso 2º, en relación con el artículo 183-P inciso final e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar la Empresa Usuaría con supuestos ilícitos la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios.	Contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en supuestos ilícitos como (realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria) – (reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva) – (ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios) .	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	6	8	10
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	12	16	20
					Grandes 200 y más	18	24	30
Nota: La multa es por cada trabajador en infracción. Esta infracción configura, además, que el o los trabajadores se considerarán como dependientes de la usuaria								

1293-a	Artículo 183-N incisos 1º, 2º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No indicar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios suscrito con la EST, las disposiciones mínimas exigidas por la ley.	No establecer en el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios suscrito con la Empresa de Servicios Transitorios _____, (la causal invocada para la contratación de servicios transitorios) – (los puestos de trabajo para los cuales se realiza) – (la duración de la causal invocada para la contratación de servicios transitorios) – (el precio convenido) - (si los trabajadores puesto a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia del contrato, a la utilización de transporte) - (si los trabajadores puesto a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia del contrato, instalaciones colectivas) – (la individualización del {nombre} – {domicilio} – {número de cédula de identidad o RUT} – {representante legal}, correspondiente a la {Empresa de Servicios Transitorios _____} – {Empresa Usuaria}) .	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1293-c	Artículo 183-N incisos 4º, sancionado por el artículo 183-L, ambos del C. del T. y en ejercicio de la facultad delegada en Resolución Exenta N° 1.612 de 2014 de la Dirección del Trabajo e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo. (Aplica solo para las Empresas de Servicios Transitorios)	No escriturar el contrato de puesta de disposición de trabajadores de servicios transitorios con la Empresa Usuaria dentro del plazo.	No escriturar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con la Empresa Usuaria _____, dentro de los (cinco) – (dos) días a la incorporación del trabajador.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>300</td><td>400</td><td>500</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>300</td><td>400</td><td>500</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>600</td><td>800</td><td>1000</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>900</td><td>1200</td><td>1500</td></tr></table> Nota: Esta infracción configura, además, que los trabajadores se considerarán como dependientes de la usuaria		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	300	400	500	Pequeña 10 a 49	300	400	500	Mediana 50 a 199	600	800	1000	Grandes 200 y más	900	1200	1500
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	300	400	500																										
Pequeña 10 a 49	300	400	500																										
Mediana 50 a 199	600	800	1000																										
Grandes 200 y más	900	1200	1500																										
1293-d	Artículo 183-N inciso 4º, sancionado por el Art. 506 del Código del Trabajo. (Aplica solo a las empresas usuarias)	No escriturar el contrato de puesta de disposición de trabajadores de servicios transitorios con la Empresa de Servicios Transitorios dentro del plazo.	No escriturar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con la Empresa de Servicios Transitorios _____, dentro de los (cinco) – (dos) días a la incorporación del trabajador.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>300</td><td>400</td><td>500</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>300</td><td>400</td><td>500</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>600</td><td>800</td><td>1000</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>900</td><td>1200</td><td>1500</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	300	400	500	Pequeña 10 a 49	300	400	500	Mediana 50 a 199	600	800	1000	Grandes 200 y más	900	1200	1500
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	300	400	500																										
Pequeña 10 a 49	300	400	500																										
Mediana 50 a 199	600	800	1000																										
Grandes 200 y más	900	1200	1500																										
1294-a	Artículo 183-AA inciso 1º, en relación con el artículo 183-AA inciso final e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar la Empresa Usuaria a trabajador de servicios transitorios de EST no inscrita en la Dirección del Trabajo.	Contratar al (a la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____, por intermedio de empresa no inscrita como Empresa de Servicios Transitorios en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios que lleva la Dirección del Trabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>18</td><td>24</td><td>30</td></tr></table> Nota: La multa es por cada trabajador en infracción. Esta infracción configura, además, que el o los trabajadores se considerarán como dependientes de la usuaria		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	6	8	10	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	12	16	20	Grandes 200 y más	18	24	30
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	6	8	10																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	12	16	20																										
Grandes 200 y más	18	24	30																										
1295-a	Artículo 183-W inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No poner la Empresa Usuaria a disposición de la Empresa de Servicios Transitorios copia del registro de asistencia de los trabajadores de servicios transitorios.	No poner a disposición de la Empresa de Servicios Transitorios..., copia del registro de asistencia de sus trabajadores de servicios transitorios, según el siguiente detalle: _____.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1295-b	Artículo 183-W inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No cumplir la Empresa Usuaria con los datos que debe indicar el registro de asistencia de los trabajadores de servicios transitorios.	No indicar en el registro de asistencia de los trabajadores de servicios transitorios el (nombre y apellido del trabajador) – (nombre o razón social de la EST) – (domicilio de la EST) – (domicilio de la usuaria)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1295-c	Artículo 183-W inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar, la empresa usuaria, registro de asistencia de los trabajadores transitorios puestos a su disposición.	No llevar, la empresa usuaria, registro de asistencia de los siguientes trabajadores de servicios transitorios: (Individualización de trabajadores), de la E.S.T. _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1296-a	Artículo 183-X inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No cumplir la Empresa Usuaria con las condiciones convenidas entre el trabajador y la Empresa de Servicios Transitorios.	No cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la Empresa de Servicios Transitorios..., relativas a la (duración de la jornada de trabajo) – (descansos diarios) – (descansos semanales) – (naturaleza de los servicios) – (lugar de prestación de los servicios) , respecto de los siguientes trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1296-b	Artículo 183-X inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	Pactar horas extraordinarias entre la Empresa Usuaria y trabajador de servicios transitorios	Pactar como Empresa Usuaria horas extraordinarias con trabajador de servicios transitorios, según el siguiente detalle: _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1297-a	Artículo 183-Y inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo	No mantener la Empresa Usuaria reserva de la información y datos privados de trabajador de servicios transitorios	No mantener la Empresa Usuaria reserva de la información y datos privados del (de la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____, a que tiene acceso con ocasión de la relación laboral. (Describir la forma en que se acreditó)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 36: INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD APLICABLES A EMPRESAS USUARIAS								
1297-c	Artículo 183-X inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia del Reglamento Interno Orden, Higiene Seguridad a trabajadores de servicios transitorios	No entregar, la empresa usuaria, copia de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad a los trabajadores de servicios transitorios que se indican: _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1298-a	Artículo 183-AB inciso 2º y artículo 66 bis inciso 3º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir la Empresa Usuaria, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, incluidos los trabajadores de servicios transitorios de la EST	No constituir la Empresa Usuaria Comité Paritario de Higiene y Seguridad, incluidos los trabajadores de servicios transitorios de la EST _____, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores según el siguiente detalle: (indicar el N° de trabajadores de empresa usuaria y los trabajadores transitorios)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1298-b	Artículo 183-AB inciso 2º del Código del Trabajo y artículo 66 bis inciso 3º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No velar la Empresa Usuaría por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No velar la Empresa Usuaría por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, toda vez que dicho Comité no ha ejercido su tarea de (vigilancia y coordinación al no tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo) - (observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención) – (investigar los accidentes del trabajo) – (no integrar el Comité un representante de la empresa siniestrada ante la ausencia de un Departamento de Prevención de Riesgos) medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, incluidos los de servicios transitorios.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1298-c	Artículo 183-AB inciso 2º del Código del Trabajo y artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir la Empresa Usuaría, Departamento de Prevención de Riesgos, incluyendo a los trabajadores transitorios para cumplir con quórum exigido.	No constituir la Empresa Usuaría, incluidos los trabajadores de servicios transitorios de la EST _____, el Departamento de Prevención de Riesgos, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, incluidos los de servicios transitorios, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1298-d	Artículo 183-AB inciso 2º del Código del Trabajo y artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No velar la Empresa Usuaría por el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos.	No velar la Empresa Usuaría por el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, incluidos los de servicios transitorios, según el siguiente detalle: _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1298-e	Artículo 183-AB inciso 2º del Código del Trabajo y Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adoptar la Empresa Usuaría las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores de servicios transitorios	No adoptar la Empresa Usuaría las siguientes medidas de higiene y seguridad necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores de servicios transitorios que laboran en la (obra) – (empresa) – (faena) , según el siguiente detalle: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1298-f	Artículo 183-AB inciso 3º, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No denunciar la Empresa Usuaría al Organismo Administrador respectivo, el accidente del trabajo o enfermedad profesional de trabajador de servicios transitorios.	No denunciar la Empresa Usuaría al organismo administrador _____, (el accidente del trabajo fatal y grave) – (la enfermedad profesional) que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1298-g	Artículo 183-AB inciso 3º del Código del Trabajo y artículo 76 inciso 5º de la Ley N° 16.744, en relación el artículo 184 del Código del Trabajo y artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	No suspender las faenas la Empresa Usuaría por accidente del trabajo fatal y grave.	No suspender la Empresa Usuaría las faenas en forma inmediata por el accidente del trabajo fatal y grave que afectó con fecha _____, al trabajador de servicios transitorios don (doña) _____ Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Rango único	90	120	150

1298-h	Artículo 183-AB inciso 3º del Código del Trabajo y artículo 76 inciso 5° de la Ley N° 16.744, en relación el artículo 184 del Código del Trabajo y artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	No permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo por accidente grave y fatal.	No permitir la Empresa Usuaría la evacuación de los trabajadores por el accidente del trabajo fatal y grave que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____ Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										
1298-i	Artículo 183-AB inciso 3º del Código del Trabajo y artículo 76 inciso 5° de la Ley N° 16.744, en relación el artículo 184 del Código del Trabajo y artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	Reanudar las faenas sin que se verifique que se han subsanado las deficiencias que provocó el accidente del trabajo fatal y grave.	Reanudar las faenas la Empresa Usuaría sin que se verifique y autorice por el organismo fiscalizador que se han subsanado las deficiencias constatadas que provocaron la suspensión inmediata de las faenas afectadas por el accidente del trabajo fatal y grave que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____ Tal hecho es un incumplimiento grave a las obligaciones legales sobre prevención de accidentes del trabajo e implica no disponer las medidas necesarias e indispensables para evitar otras incapacidades en el trabajo y que protejan eficazmente la vida, salud e integridad física de los trabajadores al interior de la empresa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										
1300-j	Artículo 183-AB inciso 3º, en relación con los artículo 184 y 506 del Código del Trabajo.	No notificar la Empresa Usuaría a la Empresa de Servicios Transitorios el accidente del trabajo o enfermedad profesional.	No notificar a la Empresa de Servicios Transitorios _____, (el accidente del trabajo fatal y grave) – (la enfermedad profesional) que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1301-a	Artículo 183-AB inciso 3º del Código del Trabajo y artículo 76 inciso 4° de la Ley N° 16.744, en relación el artículo 184 del Código del Trabajo y artículo 76 inciso final de la Ley N° 16.744.	No informar la Empresa Usuaría a la Inspección del Trabajo el accidente del trabajo fatal y grave.	No informar a la Inspección del Trabajo el accidente del trabajo fatal y grave que afectó con fecha _____, al (a la) trabajador(a) de servicios transitorios don (doña) _____, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Rango único</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Rango único	90	120	150												
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Rango único	90	120	150																										
CAPÍTULO 37: INFRACCIONES A NORMAS DE ORDEN LABORAL APLICABLES A EMPRESA PRINCIPAL																													
1302-a	Artículo 92 bis inciso 2º, en relación al artículo 506 del Código del Trabajo.	Utilizar servicios de subcontratación de trabajadores agrícolas a través de Contratistas / Subcontratistas agrícolas no inscritos en el Registro de Contratistas Agrícolas	Utilizar los servicios de (contratista) - (subcontratista) agrícola Sr(es). _____, quién(es) no se encuentra(n) registrado(s) en el Registro de Intermediarios Agrícolas que se lleva en la Inspección del Trabajo.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1304-a	Artículo 183-C inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el mandante las obligaciones laborales/previsionales retenidas.	No pagar a los (Organismos de Previsión individualizados en nómina anexa)-(Trabajadores individualizados en nómina anexa) , las obligaciones (Previsionales)-(Laborales) que corresponden a los montos retenidos a la empresa (contratista) – (subcontratista)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CAPÍTULO 38: INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN							
1305-a	Artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y artículo 183-E inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No implementar la empresa principal un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la obra, faena o servicios propios de su giro.	No implementar la empresa principal un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) propio de su giro, constatándose que en su conjunto agrupan más de 50 trabajadores, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2	UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave
					Micro 1 a 9	3	4
					Pequeña 10 a 49	6	8
					Mediana 50 a 199	24	32
1305-b	Artículo 66 bis inciso 2°, de la Ley N° 16.744 y artículo 183-E inciso 1° del Código del Trabajo, en relación, con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar la Empresa Principal un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas.	No cumplir la empresa principal para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la obligación de confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) propio de su giro, que en su conjunto agrupan más de 50 trabajadores, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores	2	UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave
					Micro 1 a 9	3	4
					Pequeña 10 a 49	6	8
					Mediana 50 a 199	24	32
1305-c	Artículo 13 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contemplar la Empresa Principal en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas disposiciones obligatorias.	No contemplar el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas (los encargados del sistema de gestión) - (las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas) - (la obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresas principal los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores) - (los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante) - (las sanciones aplicables) , según el siguiente detalle: _____.	2	UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave
					Micro 1 a 9	3	4
					Pequeña 10 a 49	6	8
					Mediana 50 a 199	24	32
1305-d	Artículo 66 bis inciso 3° de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir la Empresa Principal Comité Paritario de Higiene y Seguridad, para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas.	No constituir la empresa principal Comité Paritario de Higiene y Seguridad de faenas en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) propio de su giro, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2	UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave
					Micro 1 a 9	3	4
					Pequeña 10 a 49	6	8
					Mediana 50 a 199	24	32
1305-e	Artículo 66 bis inciso 3° de la Ley N° 16.744 y artículo 16 inciso 1° del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No velar la Empresa Principal por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas.	No velar la empresa principal por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) propio de su giro, toda vez que dicho Comité no ha ejercido su tarea de (vigilancia y coordinación al no tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo) - (observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención) – (investigar los accidentes del trabajo) – (no integrar el Comité un representante de la empresa siniestrada ante la ausencia de un Departamento de Prevención de Riesgos) , medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en la citada (obra) – (faena)	2	UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave
					Micro 1 a 9	3	4
					Pequeña 10 a 49	6	8
					Mediana 50 a 199	24	32
1305-f	Artículo 66 bis inciso 3° y artículo 66 inciso 4° de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir la Empresa Principal Departamento de Prevención de Riesgos para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas.	No constituir la empresa principal un Departamento de Prevención de Riesgos en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) propio de su giro, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran.	2	UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave
					Micro 1 a 9	3	4
					Pequeña 10 a 49	6	8
					Mediana 50 a 199	24	32

1305-g	Artículo 66 bis inciso 3º y artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No velar la Empresa Principal por el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas.	No velar la empresa principal por el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) propio de su giro, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran.	2		UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	
					Micro 1 a 9	3	4	5	
					Pequeña 10 a 49	6	8	10	
					Mediana 50 a 199	24	32	40	
					Grandes 200 y más	36	48	60	
1305-h	Artículo 183-E inciso 1º, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener la empresa principal las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en su obra, empresa o faena.	No mantener la empresa principal las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores en la (empresa) - (obra _____) – (faena _____) , al no contar con (agua potable) – (servicios higiénicos) – (equipos de protección personal) – (etc.) , respecto de los siguientes trabajadores: _____, que laboran para la empresa (contratista _____) – (subcontratista _____)	2		UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	
					Micro 1 a 9	3	4	5	
					Pequeña 10 a 49	6	8	10	
					Mediana 50 a 199	24	32	40	
					Grandes 200 y más	36	48	60	
1305-i	Artículo 12 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No entregar la empresa principal, copia del Reglamento Especial a las Empresas Contratistas y Subcontratistas al inicio de labores.	No entregar copia del Reglamento Especial a las siguientes Empresas Contratistas y Subcontratistas: _____.	2		UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	
					Micro 1 a 9	3	4	5	
					Pequeña 10 a 49	6	8	10	
					Mediana 50 a 199	24	32	40	
					Grandes 200 y más	36	48	60	
1306-a	Artículo 5 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener la empresa principal en la faena, obra o servicio, un registro actualizado de antecedentes vinculado al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	No mantener un registro actualizado de antecedentes, ya sea en papel y/o soporte digital vinculado al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) , según el siguiente detalle: (indicar la información faltante). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2		UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	
					Micro 1 a 9	3	4	5	
					Pequeña 10 a 49	6	8	10	
					Mediana 50 a 199	24	32	40	
					Grandes 200 y más	36	48	60	
1306-b	Artículo 5 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa principal en la faena, obra o servicio con un registro actualizado de antecedentes, que contenga los antecedentes mínimos.	No contar la empresa principal en la (faena _____) – (obra _____) – (servicio _____) con un registro que contenga los antecedentes mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo como: (cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar) – (copia de los contratos de empresas contratistas y/o subcontratistas y/o empresas de servicios transitorios) – (antecedentes de las empresas contratistas y subcontratistas) – (antecedentes de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena) – (informe de evaluaciones de riesgos laborales en la obra, faena o servicios) – (medidas prescritas por los Organismos Administradores de la Ley 16.744) – (informes y actas de los organismos fiscalizadores) . Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2		UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	
					Micro 1 a 9	3	4	5	
					Pequeña 10 a 49	6	8	10	
					Mediana 50 a 199	24	32	40	
					Grandes 200 y más	36	48	60	
1307-a	Artículo 9 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contemplar la empresa principal en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo los elementos mínimos.	No contemplar el sistema de gestión para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) los siguientes elementos mínimos obligatorios: (indicar los elementos faltantes por Ej: el no conocimiento por parte de los trabajadores de la política de seguridad y salud en el trabajo; identificación y evaluación de los riesgos, acciones correctivas, etc.), medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2		UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	
					Micro 1 a 9	3	4	5	
					Pequeña 10 a 49	6	8	10	
					Mediana 50 a 199	24	32	40	
					Grandes 200 y más	36	48	60	

1307-b	Artículo 9 N° 3 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo	No vigilar la empresa principal el cumplimiento que corresponde a las empresas contratistas y subcontratistas sobre las medidas de seguridad y prevención en el trabajo.	No vigilar como empresa principal el cumplimiento que le corresponde a las empresas contratistas y subcontratistas, en cuanto a (obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán) - (las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos) - (la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección) - (la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad) - (los Departamentos de Prevención de Riesgos) , según el siguiente detalle: _____ (Indicar los nombre y RUT de las empresas contratistas y subcontratistas y el N° de trabajadores afectados por cada una)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1307-c	Artículo 9 N° 3 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No formular la empresa contratista o subcontratista un Programa de Trabajo de seguridad y salud laboral aprobado por el representante legal, que incorpora las directrices que le entregue la empresa principal.	No formular la empresa (contratista _____) - (subcontratista _____) un Programa de Trabajo de seguridad y salud laboral aprobado por el representante legal, que incorpora las directrices que sobre la materia le entregue la empresa principal.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1307-d	Artículo 9 N° 3 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar la empresa principal un Programa de Trabajo de seguridad y salud laboral.	No confeccionar la empresa principal un Programa de Trabajo de seguridad y salud laboral, aprobado por el representante legal, que contenga las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1307-e	Artículo 9 N° 3 inciso 3° del D.S. N° 76 de 2007 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contener el Programa de Trabajo de seguridad y salud laboral, las cláusulas mínimas establecida por la ley.	No contener el Programa de Trabajo de seguridad y salud laboral (la aprobación del representante legal) - (las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo) - (los plazos en que las medidas se ejecutarán y sus responsables) - (las acciones de información y formación) - (los procedimientos de control de los riesgos) - (los planes de emergencia) - (la investigación de accidentes)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1308-a	Artículo 10 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener por escrito la información vinculada al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	No mantener por escrito, ya sea en papel o formato electrónico, la información vinculada al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) , según el siguiente detalle: (indicar la información faltante). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1309-a	Artículo 17 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena.	No cumplir con los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena de fecha _____, notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas (y subcontratistas) con fecha _____, según el siguiente detalle: (indicar los acuerdos). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1310-a	Artículo 30 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.	No estar a cargo el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena por un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional, en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) . Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1310-b	Artículo 30 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No estar contratado a tiempo completo el experto en prevención de riesgos de la categoría profesional a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.	No estar contratado a tiempo completo el experto en prevención de riesgos de la categoría profesional a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, en la realización de (la obra _____) – (la faena _____) – (servicios _____) . Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1311-a	Artículo 32 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir la empresa principal, contratista o subcontratista, con las medidas de prevención indicadas por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.	No cumplir la empresa (Principal)-(Contratista)-(Subcontratista): _____ , con las medidas de prevención indicadas con fecha _____ por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según el siguiente detalle: (indicar las medidas indicadas). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1311-c	Artículo 6 inciso 1° del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No efectuar la empresa (contratista) (subcontratista) con la empresa principal, las coordinaciones necesarias en materias de seguridad y salud	No realizar la empresa (contratista) - (subcontratista) junto con la empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materias de seguridad y salud en el trabajo, según el siguiente detalle: _____ (indicar las coordinaciones necesarias no efectuadas; señalar la fecha de funcionamiento como empresa contratista o subcontratista; número de trabajadores contratados o subcontratados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 39: TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS								
1312-a	Artículos 145 B, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No constar por escrito el contrato de trabajo de trabajador de artes y espectáculo al momento de iniciarse la prestación de servicios.	No constar por escrito el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, cuya (función) – (obra) – (temporada) – (proyecto) denominada _____, tiene un lapso inferior a tres días al momento de iniciarse la prestación de los servicios.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1312-b	Artículos 145 B, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No constar por escrito el contrato de trabajo de trabajador de artes y espectáculo en el plazo de tres días.	No constar por escrito, en el plazo de tres días, el contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, cuya (función o funciones) – (obra) – (temporada) – (proyecto) denominada _____, tiene un lapso inferior a treinta días, de acuerdo al siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1313-a	Artículos 145 C, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada ordinaria diaria de 10 horas de trabajador de artes y espectáculos.	Exceder de 10 horas diarias la jornada ordinaria de trabajo del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, durante el siguiente período: _____	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1314-a	Artículos 145 D, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso semanal compensatorio a trabajador de artes y espectáculos.	No otorgar un día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en días (domingo) – (festivos) - (domingo y festivos) respecto del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculos don (doña) _____, en los siguientes períodos: _____	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1314-b	Artículos 145 D, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el descanso semanal compensatorio a trabajador de artes y espectáculos con una duración de 33 horas continuas.	No otorgar el día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en días (domingo) – (festivos) - (domingo y festivos) respecto del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, con una duración mínima de 33 horas en forma continua, en los siguientes períodos: _____	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1315-a	Artículos 145 E, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No determinar el horario y plan de trabajo para la jornada de trabajo de trabajador de artes y espectáculos.	No determinar el horario y plan de trabajo para cada jornada laboral del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de servicios consistente en (función) – (obra) – (temporada) – (proyecto) denominada _____	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1316-a	Artículos 145 F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No costear traslado, alimentación y alojamiento a trabajador de artes y espectáculos.	No costear o proveer (traslado) – (alimentación) – (alojamiento) del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, debido a que las obras artísticas o proyectos deben realizarse en la ciudad de _____, distinta a aquella donde el trabajador tiene su domicilio.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1317-a	Artículos 145 G, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las remuneraciones del trabajador de artes y espectáculos.	No pagar las remuneraciones del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, cuyo contrato de trabajo con una duración inferior a 30 días, estipula que la periodicidad del pago es _____, según el siguiente detalle: _____	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1317-b	Artículos 145 G, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Convenir período de pago de remuneraciones del trabajador de artes y espectáculos que excede la fecha de término.	Convenir períodos de pago de remuneraciones del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, que excede la fecha de término del contrato de trabajo que tiene una duración inferior a 30 días, según el siguiente detalle: _____	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1318-a	Artículos 145 I, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar con la autorización expresa del trabajador de artes y espectáculos para el uso y explotación comercial de su imagen artística.	No contar con la autorización expresa del (de la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, para el uso y explotación comercial de su imagen artística para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1318-b	Artículos 145 I, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incumplimiento de los beneficios pecuniarios con el trabajador de artes y espectáculos por el uso y explotación comercial de su imagen artística.	Incumplimiento de los beneficios pecuniarios al (a la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, por el uso y explotación comercial de su imagen artística, de acuerdo a lo pactado en el (contrato de trabajo) – (instrumento colectivo) , según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1319-a	Artículos 145 J, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Excluir de manera arbitraria a trabajador de artes y espectáculos de ensayos y/o actividades preparatorias.	Excluir de anera arbitraria al (a la) trabajador(a) de artes y espectáculo don (doña) _____, de ensayos y/o actividades preparatorias necesarios para el ejercicio de su actividad artística, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CAPÍTULO 40: CONTRATOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS								
1320-a	Artículo 152 bis C inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No firmar el contrato de trabajo del deportista profesional en triplicado	No firmar el contrato de trabajo en triplicado del (de la) (deportista profesional) – (trabajador que desempeña actividades conexas) don (doña) _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1320-b	Artículo 152 bis C inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir copia del contrato de trabajo a la entidad superior correspondiente dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde su suscripción.	No remitir copia del contrato de trabajo, del (de la) trabajador(a) _____, a la entidad superior correspondiente, dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde su suscripción.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1320-c	Artículo 152 bis C inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mencionar el contrato de trabajo todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional.	No mencionar el contrato de trabajo del deportista profesional don (doña) _____, todos los beneficios o prestaciones que reciba y tenga como causa este contrato, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1320-d	Artículo primero transitorio de la Ley 21.436, Artículos 9 y 152 bis C del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar el contrato individual de trabajo en el rango porcentual que establece la ley, a las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.	No escriturar el contrato individual de trabajo de las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol en a lo menos un (50% - 75%- 100%), considerando que la ley 21.436 cumple su (primera-segunda-tercera) anualidad, constatándose que el plantel está conformado por ____ jugadoras y que se ha escriturado contrato individual de trabajo respecto de ____ jugadoras, al día ____ del mes de _____ de ____ Primera anualidad: 01.01.2023 al 31.12.2023 Segunda anualidad: 01.01.2024 al 31.12.2024 Tercera anualidad: 01.01.2025 adelante	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
El tamaño de la empresa no se refiere solo a la cantidad de jugadoras del plantel de futbol, sino a la totalidad de trabajadores y trabajadores del respectivo club de futbol.								
1321-a	Artículo 152 bis D inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Celebrar el primer contrato de trabajo de los deportistas profesionales con una duración inferior a una temporada o superior a 5 años.	Celebrar el primer contrato de trabajo del (deportista profesional) – (trabajador que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, con una duración (inferior a una temporada) - (inferior al resto de la temporada ya iniciada) – (superior a cinco años)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1321-b	Artículo 152 bis D inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar la renovación del trabajo de los deportistas profesionales con el acuerdo expreso y escrito del trabajador.	No contar la renovación del contrato de trabajo del (de la) (deportista profesional) – (trabajador que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1321-c	Artículo 152 bis D inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Renovar el trabajo de los deportistas profesionales con una duración inferior a seis meses.	Renovar el contrato de trabajo del (de la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, con una duración inferior a seis meses, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1322-a	Artículo 152 bis E inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la indemnización por la labor formativa realizada.	No pagar a la institución deportiva _____, la indemnización que corresponde por la labor formativa y educacional realizada con el (la) deportista don (doña) _____, según las normas fijadas por la entidad superior deportiva, por ser el primer contrato de trabajo suscrito en calidad de profesional por el (la) citado deportista.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1323-a	Artículo 152 bis F inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar con la autorización expresa del deportista profesional para el uso y explotación comercial de su imagen deportiva.	No contar con la autorización expresa del (de la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, para el uso y explotación comercial de la imagen deportiva para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

1323-b	Artículo 152 bis F inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Incumplimiento de los beneficios pecuniarios con el deportista profesional por el uso y explotación comercial de su imagen deportiva.	Incumplimiento de los beneficios pecuniarios con el (la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, por el uso y explotación comercial de su imagen deportiva, de acuerdo a lo pactado en el (contrato de trabajo) – (instrumento colectivo) , según el siguiente detalle: _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1324-a	Artículo 152 bis G inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Utilización de subterfugio, ocultación o simulación de beneficios o prestaciones laborales de deportistas profesionales.	(Utilizar subterfugio respecto de) – (Ocultar) – (Simular) beneficios o prestaciones laborales que tengan como causa el contrato de trabajo del (de la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, según el siguiente detalle: _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1325-a	Artículo 152 bis H inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las remuneraciones de los deportistas profesionales con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo.	No pagar las remuneraciones del (de la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, según el siguiente detalle: _____	2				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1325-b	Artículo 152 bis H inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar las remuneraciones de los deportistas profesionales en periodos que exceden de un mes.	Pagar las remuneraciones del (de la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, con una periodicidad que excede de un mes, según el siguiente detalle: _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1325-c	Artículo 152 bis H inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar a los deportistas profesionales los emolumentos convenidos por incentivos o premios dentro de los 90 días siguientes a su origen.	No pagar al (a la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, los emolumentos convenidos en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos dentro de los 90 días siguientes al evento que los originó, según el siguiente detalle: _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1325-d	Artículo 152 bis H inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar a los deportistas profesionales los emolumentos convenidos por incentivos o premios a la fecha de término del contrato de trabajo.	No pagar al (a la) (deportista profesional) – (trabajador(a) que desempeña actividades conexas) don (doña) _____, los emolumentos convenidos en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos a la fecha de terminación del contrato de trabajo, según el siguiente detalle: _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
1326-a	Artículo 152 bis I inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar con la aceptación expresa del deportista profesional la cesión temporal de sus servicios.	No contar con la aceptación expresa del (de la) deportista profesional don (doña) _____, la cesión temporal de sus servicios convenida con la institución deportiva _____	1				
					UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

1326-b	Artículo 152 bis I inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgarse mediante contrato por escrito la cesión temporal de deportista profesional.	No otorgarse mediante contrato por escrito la cesión temporal del (de la) deportista profesional don (doña) _____, convenida con la institución deportiva _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1326-c	Artículo 152 bis I inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo de deportista profesional.	No pagar al deportista profesional don (doña) _____, a lo menos el diez por ciento de la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, convenida con la institución deportiva _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1327-a	Artículo 152 bis J inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar a la entidad superior deportiva el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los deportistas profesionales.	No informar a la entidad superior deportiva _____, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, que corresponden a los siguientes períodos: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1327-b	Artículo 152 bis J inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la entidad superior deportiva las obligaciones previsionales retenidas.	No pagar a los Organismos de Previsión individualizados en nómina anexa, las obligaciones previsionales que corresponden a los montos retenidos a la institución deportiva _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1327-c	Artículo 152 bis J inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar la entidad superior deportiva las obligaciones laborales retenidas.	No pagar a los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas individualizados en nómina anexa, las obligaciones laborales que corresponden a los montos retenidos a la institución deportiva _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1328-a	Artículo 152 bis K inciso 1º; en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de orden, higiene y seguridad para deportistas profesionales.	No confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, respecto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1328-b	Artículos 152 bis K inciso 1º y 153 inciso 2º; en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	No contener el reglamento interno normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1328-c	Artículos 152 bis K inciso 1º y 153 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir copia de reglamento interno de orden, higiene y seguridad para deportistas profesionales a la Dirección del Trabajo	No remitir copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad para deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1328-d	Artículos 152 bis K inciso 1º y 153 inciso 3º; en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No efectuar las modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad para deportistas profesionales que exigió la Dirección del Trabajo.	No efectuar las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que exigió la Dirección del Trabajo mediante Ord. N° _____, de _____, en razón (de las ilegalidades constatadas) – (de incorporar disposiciones obligatorias).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1328-r	Artículo 152 bis K, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imponer sanciones por situaciones o conductas extradeportivas a deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que excede monto legal.	Imponer sanciones por situaciones o conductas extradeportivas a los siguientes (deportistas profesionales) – (trabajadores que desempeñan actividades conexas): _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1328-s	Artículo 152 bis K, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imponer sanciones consistentes en reducción de las vacaciones y descansos a deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.	Imponer sanciones consistentes en reducción de (vacaciones) – (descansos) – (exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional) a los siguientes (deportistas profesionales) – (trabajadores que desempeñan actividades conexas): _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 41: CONTRATOS DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTE DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA								
1329-a	Artículo 152 ter A, letra c) inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comprender como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión.	No comprender como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a (reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo) – (prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar –ditching-) – (traslado en vuelo por conveniencia del operador) , realizado con fecha _____, respecto del (de la) (tripulante de vuelo) – (tripulante de cabina) don (doña) _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1330-a	Artículo 152 ter C inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo.	No entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que rige la jornada del mes _____, respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y tripulante de cabina: _____ Nombre y cargo de trabajador	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1331-a	Artículo 152 ter C inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Modificar el Rol de Vuelo del período de vigencia afectando los días libres programados.	Modificar el Rol de Vuelo del período de vigencia afectando los días libres programados de los siguientes trabajadores (tripulante de vuelo) – (tripulante de cabina): _____ Nombre y cargo de trabajador y días libres afectados	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1332-a	Artículo 152 ter C inciso 2º en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remunerar las horas de vuelo conforme a las horas originalmente programadas.	No remunerar las horas de vuelo originalmente programadas, por cambio en el Rol de Vuelo de _____, que implicó un número menor de horas. Ello respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y tripulante de cabina: Nombre y cargo de trabajador y horas de vuelo no remuneradas:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1333-a	Artículo 152 ter D inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina.	Exceder la jornada mensual de trabajo de 160 horas respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1334-a	Artículo 152 ter D inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina, por los servicios en tierra.	Exceder la jornada mensual de trabajo de 180 horas, por los servicios en tierra realizados por los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1335-a	Artículo 152 ter D, inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada ordinaria de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina.	Exceder la jornada ordinaria de trabajo de (12 horas continuas) – (14 horas continuas, cuando haya ocurrido contingencia meteorológica, emergencia médica o necesidad calificada de mantenimiento de la aeronave) , respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1336-a	Artículo 152 ter D inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las horas trabajadas excedidas de la jornada ordinaria con el recargo legal.	No pagar las horas excedidas de la jornada ordinaria trabajadas por (contingencia meteorológica) – (emergencia médica) – (necesidad calificada de mantenimiento de la aeronave) con el cincuenta por ciento de la remuneración convenida, respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1337-a	Artículo 152 ter D inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a Tripulante de Vuelo y Cabina el descanso compensatorio después de servicios de vuelo.	No otorgar el descanso compensatorio de (10) – (11) – (12) – (13) – (14) – (15) horas, que corresponde después de servicio de vuelo en la jornada ordinaria que fue de (7) – (8) – (9) – (10) – (11) – (12) horas, a los siguientes (Tripulante de Vuelo) – (Tripulante de cabina): _____ Detallar el o los nombres y cargos de los trabajadores y N° de horas de descanso faltantes	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1337-b	Artículo 152 ter D inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Realizar otro Servicio de Vuelo que excede las 12 dentro de las 24 horas de iniciado el primero.	Realizar otro Servicio de Vuelo dentro de las 24 horas de iniciado el primero que se desarrolló en (menos de siete) – (siete) - (ocho) – (nueve) horas, excediendo ambos vuelos las doce horas entre el inicio del primero y el término del segundo vuelo, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
			Tamaño Empresa		Leve	Grave	Gravísima	
			Micro 1 a 9		3	4	5	
			Pequeña 10 a 49		6	8	10	
			Mediana 50 a 199		24	32	40	
			Grandes 200 y más		36	48	60	
1337-c	Artículo 152 ter D inciso 5º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Realizar otro Servicio de Vuelo que termina fuera de las 24 horas de iniciado el primero.	Realizar otro Servicio de Vuelo que termina fuera de las 24 horas de iniciado el primero, según el siguiente detalle: _____	1		UTM		
			Tamaño Empresa		Leve	Grave	Gravísima	
			Micro 1 a 9		3	4	5	
			Pequeña 10 a 49		6	8	10	
			Mediana 50 a 199		24	32	40	
			Grandes 200 y más		36	48	60	
1338-a	Artículo 152 ter D inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder la jornada ordinaria diaria de trabajo realizada en tierra por los tripulantes de vuelo y de cabina.	Exceder la jornada ordinaria diaria de trabajo de 8 horas continuas, por las labores relativas a Período de Servicio desarrollados en tierra., respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso:	1		UTM		
			Tamaño Empresa		Leve	Grave	Gravísima	
			Micro 1 a 9		3	4	5	
			Pequeña 10 a 49		6	8	10	
			Mediana 50 a 199		24	32	40	
			Grandes 200 y más		36	48	60	
1339-a	Artículo 152 ter D inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a Tripulante de Vuelo y Cabina un descanso mínimo de once horas previo a un Período de Servicio de Vuelo.	No mediar un descanso mínimo de once horas previo a un Período de Servicio de Vuelo, respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas de descanso faltantes	1		UTM		
			Tamaño Empresa		Leve	Grave	Gravísima	
			Micro 1 a 9		3	4	5	
			Pequeña 10 a 49		6	8	10	
			Mediana 50 a 199		24	32	40	
			Grandes 200 y más		36	48	60	
1340-a	Artículo 152 ter D inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de 45 horas efectivas en promedio la jornada ordinaria semanal de trabajo por las labores en tierra.	Exceder de 45 horas efectivas trabajadas en promedio la jornada ordinaria semanal de trabajo, por las labores en tierra que se extienden por un mes calendario desarrolladas con fecha _____, respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso:	1		UTM		
			Tamaño Empresa		Leve	Grave	Gravísima	
			Micro 1 a 9		3	4	5	
			Pequeña 10 a 49		6	8	10	
			Mediana 50 a 199		24	32	40	
			Grandes 200 y más		36	48	60	
1341-a	Artículo 152 ter E inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remunerar la prestación de servicios en tierra de acuerdo al promedio a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador.	No remunerar la prestación de servicios en tierra -no comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo- de acuerdo al promedio a los tres últimos meses de la remuneración de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y monto de la remuneración adeudada	1		UTM		
			Tamaño Empresa		Leve	Grave	Gravísima	
			Micro 1 a 9		3	4	5	
			Pequeña 10 a 49		6	8	10	
			Mediana 50 a 199		24	32	40	
			Grandes 200 y más		36	48	60	

1342-a	Artículo 152 ter E inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remunerar la prestación de servicios en tierra realizada en el extranjero de acuerdo al promedio a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador.	No remunerar de acuerdo al promedio a los tres últimos meses de la remuneración, la prestación de servicios en tierra realizada en el extranjero con fecha _____, en la ciudad de _____, país _____, no comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, con motivo (de la Feria _____) – (de la Promoción _____) – (del Congreso _____) , respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y monto de la remuneración adeudada	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1343-a	Artículo 152 ter F inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de veinte horas la jornada especial de vuelo por los tripulantes de vuelo y de cabina.	Exceder de veinte horas la jornada especial de vuelo en un lapso de veinticuatro horas, realizada con fecha _____, entre los destinos _____ (ciudades-país), respecto de los siguientes tripulantes de vuelo: _____ Detallar el nombre del trabajador y N° de horas en exceso:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1344-a	Artículo 152 ter F inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a Tripulante de Cabina un descanso a bordo mínimo de una hora.	No otorgar a Tripulantes de Cabina un descanso a bordo mínimo de una hora por el Período de Servicio de Vuelo superior a las doce horas, realizado con fecha _____, entre los destinos _____ (ciudades-país), respecto de los siguientes trabajadores: _____ Detallar el nombre del trabajador y N° de horas de descanso faltante	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1345-a	Artículo 152 ter F inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de catorce horas las labores efectivas en una jornada especial de vuelo por los tripulantes de cabina.	Exceder de catorce horas las labores efectivas desarrolladas en una jornada especial de vuelo, realizada con fecha _____, entre los destinos _____ (ciudades-país), respecto de los siguientes tripulantes de cabina: _____ Detallar el nombre del trabajador y N° de horas en exceso:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1346-a	Artículo 152 ter , inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Programar vuelos o rutas de largo alcance, con ida y vuelta, sin cumplir con los requisitos legales.	Programar vuelos o rutas de largo alcance, con ida y vuelta con la misma tripulación, en una jornada especial, sin cumplir con los requisitos legales de (certificación por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil que no existen reparos a la seguridad de vuelo) – (existir acuerdo con los trabajadores involucrados registrado en la Dirección del Trabajo) . Tal infracción involucra las jornadas especiales de vuelos de largo alcance realizadas con fecha _____, entre los destinos _____ (ciudades-país), respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y cabina: Detallar el nombre y cargo del trabajador	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1347-a	Artículo 152 ter G inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a Tripulante de Vuelo y Cabina el descanso después de una jornada especial.	No otorgar el descanso de (15) – (16) – (17) – (18) – (19) – (20) – (21) - (22) – (24) horas, que corresponde después de una jornada especial de vuelo que fue de (12) – (13) – (14) – (15) – (16) – (17) – (18) – (19) – (20) horas, a los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas de descanso faltantes	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1348-a	Artículo 152 ter H inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Permanecer el trabajador más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia.	Permanecer en el mes de _____, el trabajador más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, producto de la distribución de la jornada ordinaria y especial, sin que haya existido comisiones especiales u ocasionales en el extranjero. Ello, respecto de los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de noches excesivas	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1349-a	Artículo 152 ter H inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a Tripulante un descanso mínimo de dos días.	No otorgar a Tripulantes un descanso mínimo de dos días, después de desarrollar labores de hasta cinco días continuos respecto de los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de días de descanso faltantes	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1350-a	Artículo 152 ter H inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a Tripulante un descanso de cuatro días.	No otorgar a Tripulantes un descanso de cuatro días, después de desarrollar labores por espacio de (6) – (7) – (8) – (9) – (10) días en forma continua, respecto de los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de días de descanso faltantes	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1351-a	Artículo 152 ter H inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Prestar servicios los Tripulantes por más de diez días en forma continuada.	Prestar servicios por más de diez días en forma continuada. los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de días excedidos:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1352-a	Artículo 152 ter I, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Exceder de doce horas continuas el turno de llamada o período de retén.	Exceder de doce horas continuas el turno de llamada o período de retén ocurrido con fecha _____, que afectó a los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas excedidas	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1353-a	Artículo 152 ter I, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Establecer dos o más turnos de llamada o período de retén en forma consecutiva.	Establecer dos o más turnos de llamada o período de retén en forma consecutiva, ocurrido con fechas _____, que afectó a los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1354-a	Artículo 152 ter I, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No compensar o pagar el turno de llamada o período de retén.	No (compensar) – (pagar) el turno de llamada o período de retén de fecha _____, respecto de los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1355-a	Artículo 152 ter J inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar horas extraordinarias en la jornada ordinaria, jornada especial o en el período de retén.	Pactar horas extraordinarias para (la jornada ordinaria) – (la jornada especial) – (el período de retén) , a desarrollar durante los períodos de servicios de vuelo, con los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1356-a	Artículo 152 ter J inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Imputar los días de descanso y las horas de retén al feriado anual.	Imputar (los días de descanso) – (las horas de retén) al feriado anual, a los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de días/horas imputadas:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1357-a	Artículo 152 ter K inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar a lo menos una vez al mes un descanso de 106 horas.	No otorgar a lo menos una vez en el mes de _____, un descanso de 106 horas, los que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluyendo los días sábado y domingo, en la base de su residencia habitual, a los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas no otorgadas:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1358-a	Artículo 152 ter K inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Iniciar el descanso de 106 horas después de las cero horas del primer día.	Iniciar el descanso de 106 horas, después de las cero horas del primer día de éste, respecto de los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas faltantes:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1359-a	Artículo 152 ter L inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el descanso compensatorio adicional dentro de los sesenta días.	No (otorgar los descansos compensatorios adicionales) – (pagar la compensación en dinero por los descansos compensatorios adicionales) dentro de los siguientes sesenta días de la prestación de servicios de vuelo durante los días feriados, respecto de los siguientes (Tripulantes de Vuelo) – (Tripulantes de cabina): _____ Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° (de días de descanso) (compensación en dinero)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 42: CONTRATOS DE TELEOPERADORES (CALL CENTER)								
1400-a	Artículo 152 quáter A, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la remuneración variable con sus teleoperadores, sin cumplir con el parámetro legal.	Pactar la remuneración variable con sus teleoperadores, constituyéndolas sobre parámetros que no cumplen con ser (individuales) – (objetivos) – (verificables) , tales como horas de conexión, número de contactos efectuados y/o ventas de productos tangibles o intangibles. Afectando a los siguientes trabajadores:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-b	Artículo 152 quáter A, inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener la liquidación de remuneraciones el detalle de toda operación que genere remuneración variable para su teleoperador.	No detallar en la liquidación de remuneraciones o su anexo, todas y cada una de las operaciones por las que el/la teleoperador/a percibe remuneraciones variables. (Detallar operación) Afectando a los siguientes trabajadores:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-c	Artículo 152 quáter B , en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Fijar o cambiar turno a teleoperador sin anticipación mínima de una semana.	Fijar o cambiar, los turnos regulados en el N° 2 del artículo 38 Código del Trabajo, con menos de una semana de anticipación a su implementación. Afectando a los siguientes trabajadores: *Excepción: Teleoperadores contratados expresamente para trabajar en horario nocturno.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1400-d	Artículo 152 quáter C, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar descanso por conexión continua a su teleoperador.	No otorgar una interrupción mínima de diez segundos, entre cada atención a sus teleoperadores sujetos a conexión continua. (Describir cómo se constató el hecho) Afectando a los siguientes trabajadores:	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-e	Artículo 152 quáter C, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar/No acordar o pactar descanso fraccionado dentro de la jornada de teleoperador.	(No otorgar a sus teleoperadores) – (No acordar o pactar con sus teleoperadores) descanso fraccionado de al menos 30 minutos, dentro de la jornada de trabajo. Afectando a los siguientes trabajadores: _____ * Este descanso no corresponde a la colación.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-g	Artículos 152 quáter C, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No fraccionar correctamente el descanso dentro de la jornada de un teleoperador.	No fraccionar correctamente el descanso de a lo menos 30 minutos de los teleoperadores al otorgarlo (en lapsos menores de 10 minutos) – (por la totalidad de su duración) Afectando a los siguientes trabajadores:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-h	Artículos 152 quáter F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No tomar las medidas necesarias para que los teleoperadores se realicen los exámenes médicos preventivos anuales.	No tomar las medidas necesarias para que los teleoperadores se realicen los exámenes médicos preventivos anuales. Afectando a los siguientes trabajadores: (Detallar antigüedad y de proceder, fecha del último examen)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-i	Artículos 152 quáter F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar el tiempo empleado en el examen médico preventivo anual como laborado, por los teleoperadores.	No considerar como trabajado el tiempo empleado en los exámenes médicos preventivos anuales por sus teleoperadores. Afectando a los siguientes trabajadores:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1400-j	Artículos 152 quáter F, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el valor de los pasajes utilizados por el teleoperador en la realización de los exámenes médicos preventivos anuales.	No pagar el valor de los pasajes utilizados por el teleoperador para concurrir al centro asistencial donde se efectuó los exámenes médicos preventivos anuales. Afectando a los siguientes trabajadores:	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1401-a	Artículo 3 del D.S. N° 8 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con los estándares ambientales especiales, en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas	No cumplir los estándares ambientales especiales, en el(los) establecimiento(s) destinado(s) a prestar servicio como centro(s) de contacto o llamada, ubicado en _____, al tener los puestos de trabajo de los(as) teleoperadores(as) Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT), (iluminación inferior al mínimo de 300 lux) - (límite de iluminación superior que genera reflejos y/o deslumbramientos) - (un ambiente menor a 20°C o superior a 26 °C en invierno y menor 20 °C o mayor a 24 °C en verano) - (el nivel de ruido ambiental supere los 62dB(A))	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1401-b	Artículo 4 del D.S. N° 8 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar en los lugares de trabajo destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas confort térmico, higrométrico y buena calidad del aire	No proporcionar confort térmico, higrométrico y buena calidad de aire en el(los) establecimiento(s) destinado(s) a prestar servicio como centro(s) de contacto o llamada, ubicado en_____, al no contar con un sistema de climatización en buenas condiciones de funcionamiento, afectando a los trabajadores Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1401-c	Artículo 5 del D.S. N° 8 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de agua potable y fresca, próxima al puesto de trabajo, para el consumo e hidratación de los teleoperadores y teleoperadoras	No disponer de agua potable y fresca, próxima al puesto de trabajo, para el consumo e hidratación de los teleoperadores(as) Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT), en el establecimiento destinado a prestar servicios como centros de contacto o llamadas, ubicado en _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1401-d	Artículo 6 del D.S. N° 8 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas con un lugar habilitado para que los teleoperadores y teleoperadoras puedan realizar el adecuado descanso visual, auditivo y físico.	No disponer en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas ubicado en_____, un lugar habilitado para que los trabajadores (individualizar con nombre y RUT) puedan realizar el adecuado descanso visual, auditivo y físico.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1401-e	Artículo 7 del D.S. N° 8 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas un Plan de Gestión de Riesgos frente a emergencias, catástrofes o desastres.	No contar con un Plan de Gestión de Riesgos frente a emergencias, catástrofes o desastres que considere como mínimo (la identificación de los riesgos) - (el procedimiento de control de estos siniestros) - (la capacitación del Plan), afectando a los trabajadores Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT) en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas ubicado-en_____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1402-a	Artículo 4 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No gestionar el empleador los riesgos laborales presentes en los centros de contacto o llamados, que puedan afectar la seguridad y salud de los teleoperadores y teleoperadoras	No gestionar en centros de contacto o llamadas ubicado en _____, los riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y salud de los teleoperadores(as), Sres(as). (Individualizar con nombre y RUT), al no considerar como mínimo: (estructura organizativa encargada de la prevención de los riesgos laborales, que defina las responsabilidades y facultades de cada uno de sus integrantes e incluya los instrumentos preventivos que existan en el lugar de trabajo) - (Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos indicando: los puestos de trabajo con sus tareas asociadas, peligros que estos puedan presentar para la seguridad y salud de los teleoperadores y teleoperadoras, la evaluación de los riesgos, y la garantía de la existencia de mecanismos de participación de los teleoperadores y teleoperadoras, o sus representantes.) - (La matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos no ha sido revisada, al menos, anualmente.) - (Un programa de trabajo que, elaborado a partir de la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos, que contenga al menos: i. las medidas preventivas y correctivas a implementar de acuerdo al orden de prelación a que se refiere el inciso tercero de este artículo 4 del Reglamento 9, de 2020, ii. indicadores de gestión, iii. responsables de su implementación y control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas, iv. plazos de ejecución) - (No realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa de trabajo, indicando las medidas de mejora continua y actualización del mismo) - (No mantener toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales, en documentos escritos en papel o formato electrónico.)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-b	Artículo 5 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No capacitar a los teleoperadores y teleoperadoras respecto de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos en el cumplimiento de sus funciones, sus efectos a la salud, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto, al menos cada dos años.	No efectuar una capacitación a los(as) teleoperadores(as) Sres.(as): (Individualizar con nombre y RUT), mediante curso de al menos cuatro horas, en el que se abordaren los siguientes temas: (Factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, tales como musculoesqueléticos, mentales, de la voz, auditivo y visual) - (Efectos en la salud de la exposición a factores de riesgo existentes en el lugar de trabajo) - (Medidas preventivas, para el control de los riesgos identificados y evaluados) - (a través de una metodología que garantice un adecuado aprendizaje) (al menos cada dos años)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-c	Artículo 6 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir los lugares de trabajo con las disposiciones del decreto supremo N° 47, de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que fija texto de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.	No cumplir en el(los) establecimiento(s) destinado(s) a prestar servicio como centro(s) de contacto o llamada, ubicado en _____, con las disposiciones del decreto supremo N° 47, de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que fija texto de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, afectando a los siguientes teleoperadores(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-d	Artículo 7 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No instalar barreras en las divisiones laterales de los puestos de trabajo que absorban el ruido y que no dificulten la comunicación entre los teleoperadores y teleoperadoras, cuyo material permita su sanitización.	No instalar barreras absorbentes de ruido en las divisiones laterales de los puestos de trabajo dispuestos en el(los) establecimiento(s) destinado(s) a prestar servicio como centro(s) de contacto o llamada, ubicado en _____, que cumplan con los siguientes requisitos: (no dificulten la comunicación entre los teleoperadores y teleoperadoras) - (material de confección permita su sanitización). Afectando a los siguientes teleoperadores(as) Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1402-e	Artículo 8 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el mobiliario del puesto de trabajo de teleoperadores y teleoperadoras los requisitos mínimos	No cumplir el mobiliario del puesto de trabajo de teleoperadores y teleoperadoras que prestan servicios el(los) establecimiento(s) destinado(s) a prestar servicio como centro(s) de contacto o llamada, ubicado en _____, los siguientes requisitos mínimos: (No contar las sillas con respaldo para un adecuado apoyo lumbar) (No contar las sillas con regulación de su altura del asiento) (No contar las sillas con apoyabrazos regulables) (No contar las sillas con un mínimo de cinco ruedas para su fácil movimiento) (No contar las sillas con un ancho del asiento un mínimo de 46 cm) (No contar las sillas con una profundidad del asiento de 41 a 45 cm) (No tener las mesas o escritorios sobre los cuales se colocan los equipos bordes redondeados) (No tener las mesas o escritorios sobre los cuales se colocan los equipos una altura de la mesa o escritorio de entre 70 y 77 cm) (No tener los escritorios sobre los cuales se colocan los equipos el ancho de un mínimo de 90 cm) (No tener los escritorios sobre los cuales se colocan los equipos una profundidad de un mínimo de 70 cm). Afectando a los siguientes teleoperadores(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-f	Artículo 9 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No poner a disposición de los teleoperadores y teleoperadoras por parte del empleador, en forma gratuita y en condiciones técnicas adecuadas, los auriculares y micrófonos	No poner a disposición de los(as) teleoperadores(as) Srs(ras): (Individualizar con nombre y RUT), en forma gratuita y en condiciones técnicas adecuadas, los auriculares y micrófonos acordes a las particularidades de la tarea a realizar, de uso personal al no tener la característica de: (Micrófono con posicionamiento adaptable) (Micrófono con patrón polar direccional) (Micrófono con cancelación de ruido) (Auriculares con diseño circumaural) (Auriculares de uso bilateral) (Auriculares con controles de volumen para la regulación individual del nivel sonoro) (Auriculares provistos de un sistema de protección contra ruidos intensos) (Auriculares con un nivel de presión acústica máxima garantizada de 74 dB(A) medido en interior del canal auditivo) (Auriculares con cancelación de ruido ambiental)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-g	Artículo 9 inciso 2° del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No reponer los auriculares y micrófonos afectados por su desgaste a los teleoperadores(as)	No reponer los auriculares y micrófonos afectados por su desgaste normal a los teleoperadores(as) Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-h	Artículo 9 inciso 2° del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar los medios de limpieza de los auriculares y micrófonos afectados por su desgaste a los teleoperadores(as)	No proporcionar los medios de limpieza, mantenimiento de los mismos y su almacenamiento a los teleoperadores(as) Sres(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1402-i	Artículo 10 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir la pantalla que utilizan los teleoperadores y teleoperadoras con las características mínimas	No cumplir la pantalla que utilizan los teleoperadores y teleoperadoras en su lugar de trabajo, ubicado(s) _____, al no tener la (s) característica(s) mínima(s) de: (estabilidad de imagen, sin fenómenos de destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad) (ajustarse fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarse fácilmente a las condiciones del entorno) (orientarse e inclinarse a voluntad con facilidad) (situarse a una distancia de separación entre 40-70 cm de los ojos) (permitir visualizarse dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 grados bajo la horizontal, de tal forma de evitar posiciones forzadas del cuello) (ubicarse al frente del teleoperador(a) de forma de disminuir los efectos del giro de su cabeza al mínimo) (el giro no deberá ser mayor a 30 grados medidos a cada lado de la cabeza del teleoperador(a)). Afectando a los siguientes teleoperadores(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1402-j	Artículo 11 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el teclado que utilizan los teleoperadores y teleoperadoras con las características mínimas	No cumplir el teclado que utilizan los teleoperadores(as) en su lugar de trabajo, ubicado(s) en _____, con las siguientes características mínimas: (Inclinable e independiente de la pantalla para permitir adoptar una postura cómoda que no provoque cansancio en los brazos o las manos) (Existir espacio suficiente delante del teclado para que el teleoperador(a) pueda apoyar en la mesa el tercio distal de los antebrazos, las muñecas y las manos, evitando fatiga y otras lesiones posturales) (su disposición y las características de las teclas deben tender a facilitar su identificación y utilización). Afectando a los siguientes teleoperadores(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1402-k	Artículo 12 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el mouse que utilizan los teleoperadores y teleoperadoras con buenas condiciones de funcionamiento	No cumplir el mouse que utilizan los teleoperadores(as) en su lugar de trabajo, ubicado en _____, con las siguientes características: (buenas condiciones de funcionamiento) – (permitir una postura de muñeca neutra, evitando movimientos de flexo-extensión ni desviaciones laterales). Afectando a los siguientes teleoperadores(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1402-l	Artículo 14 del D.S. N° 9 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No elaborar un Programa de Higiene Vocal para sus teleoperadores y teleoperadoras, ni informar y capacitar a los trabajadores y sus representantes acerca de su existencia y contenido.	No dar cumplimiento al deber de: (elaborar un Programa de Higiene Vocal para sus teleoperadores y teleoperadoras, entendiendo por tal aquellas pautas de orientación sobre medidas, hábitos o conductas que favorecen la mantención de la vida y calidad de la voz, pautas relativas a la preparación o calentamiento vocal, hábitos saludables como hidratación laríngea, control de medidas fonotraumáticas, entre otras) – (informar a los trabajadores y sus representantes acerca de su existencia y su contenido) – (capacitar a los trabajadores y sus representantes acerca de su existencia y su contenido) . Afectando a los siguientes teleoperadores(as): (Individualizar con nombre y RUT).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 43: LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO								
1500-a	Artículo 2 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No remitir el empleador mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de sus obligaciones, y respecto de los cuales se hayan solicitado los beneficios contemplados en el Título I de la Ley N° 21.227	No remitir, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de las cuales se hayan solicitado las prestaciones señaladas en el Título I de la Ley N° 21.227.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-b	Artículo 2 inciso final de la Ley N° 21.227 en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales	Obtener los (las) trabajadores(as) _____ los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227, sin cumplir con los requisitos legales, consistentes en: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
Nota: Se debe denunciar al Ministerio Público y/o Tribunales de Justicia.								
1500-c	Artículo 3 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad, habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227.	No pagar el empleador las cotizaciones previsionales y de seguridad de los(as) trabajadores(as) Sres(as). _____, durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227. (Singularizar instituciones y meses)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1500-d	Artículo 3 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo aplicando causal distinta al artículo 161 y 159 N° 1 al 5 del Código del Trabajo a trabajadores no afectos a la Ley N° 21.227.	Poner término al contrato de trabajo de don (ña) _____, aplicando el numeral del artículo ____ del Código del Trabajo, causal distinta al artículo 161 y 159 N° 1 al 5, a trabajadores no afectos a los beneficios de la Ley N° 21.227.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-e	Artículo 3 inciso 4° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante el pacto de continuidad de la relación laboral.	No pagar y enterar el empleador las cotizaciones previsionales y de seguridad de los trabajadores _____, durante la vigencia del pacto de continuidad de la relación laboral (Individualizar Instituciones y periodos)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-f	Artículo 4 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar y enterar la cotización de salud y del seguro de invalidez, tratándose de trabajadores de casa particular que pactaron la suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 21.227.	No pagar y enterar la cotización de salud y del seguro de invalidez y sobrevivencia a los trabajadores de casa particular, señor(as)es _____ que pactaron la suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 21.227. (Individualizar Instituciones y periodos)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-g	Artículo 5 inciso 4° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No presentar ante la AFC la declaración jurada simple de cumplir con los requisitos de la Ley N° 21.227 para pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo.	No presentar ante la AFC la declaración jurada simple de cumplir con los requisitos de la Ley N° 21.227 para pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo, por lo que no acceden a los beneficios los trabajadores: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-h	Artículo 5 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la ejecución diferida de la suspensión de la relación laboral y no ejecutarla el primer día del mes siguiente a la celebración.	Pactar la ejecución diferida de la suspensión de la relación laboral entre el empleador_____ y el trabajador_____; toda vez que el pacto es de fecha_____ y sus efectos empezaron a ejecutarse con fecha_____, más allá del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-i	Artículo 7 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin consultar previamente al sindicato existente.	Pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo con el (la) trabajador(a) don (doña). _____, sin haber el empleador consultado al sindicato existente.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-j	Artículo 7 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar una jornada superior al 50% de la original, acogiéndose al beneficio del pacto de reducción temporal de jornada.	Pactar con los (las) trabajadores(as) _____, una reducción parcial de la jornada de trabajo de_____ horas a _____ horas, superior al 50% establecida originalmente en el contrato de trabajo.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1500-k	Artículo 7 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar nuevos trabajadores para realizar funciones iguales o similares a aquellas de los trabajadores que hubieren pactado reducción temporal de la jornada.	Contratar al (a la) trabajador(a) don (doña). _____ para realizar la función de _____, igual o similar a la realizada por el (la) trabajador(a) don (doña). _____, quien pactó con su empleador, reducción temporal de su jornada de trabajo.	2	
1500-l	Artículo 7 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer previamente nuevas vacantes de trabajo para otras funciones a trabajadores con contrato vigente, durante la vigencia de pactos de reducción parcial de la jornada.	Contratar, durante la vigencia de pactos de reducción parciales de jornada, a nuevos(as) trabajadores(as) _____ para realizar otras funciones, sin haber ofrecido previamente dichas funciones a trabajadores con contrato vigente.	1	
1500-m	Artículo 8 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Celebrar el empleador pactos de reducción parcial, sin encontrarse en alguna de las causales requeridas en las letras a), b), c) y d) del artículo 8°, inciso 1° de la Ley N° 21.227.	Pactar con los trabajadores Sres(as)_____reducciones temporales de jornadas de trabajo, no encontrándose el empleador en alguna de las causales de las letras a), b), c) o d) del artículo 8°, inciso 1° de la Ley N° 21.227: a. Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3° o Ley N° 21232 Art. único N° 8 a) i.D.O. 01.06.2020 que lleven el registro del artículo 59 de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el decreto Ley N° 825, de 1974, que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior. b. Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la Ley N° 20.720, de reorganización y liquidación de empresas y personas. c. Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la Ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, o d. Que, aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.	1	
1500-n	Artículo 9 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo con trabajador con fuero laboral.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo, con trabajador(a) don (doña) _____ quien goza de fuero laboral. (Detallar el fuero y la forma de su acreditación)	2	

1500-o	Artículo 10 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un periodo superior a cinco meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato indefinido.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo de más de cinco meses continuos (____) y/o menos de un mes con el (la) trabajador(a) don (doña)____, quien se encuentra con contrato indefinido.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-p	Artículo 10 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un periodo de tres meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por más de tres meses continuos (____), o menos de un mes con trabajador(a) don (doña)____, quien se encuentra contratado a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-q	Artículo 10 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin ejecutarlo el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración.	Pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo, entre el empleador____ y el (la) trabajador(a)____, toda vez que el pacto es de fecha____ y sus efectos empezaron a ejecutarse con fecha____, más allá del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-r	Artículo 11 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Pagar remuneraciones durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, equivalente a la jornada reducida.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña)_____, remuneraciones durante la vigencia de pacto de reducción temporal de jornada, equivalente a la jornada reducida. (Promedio de las remuneraciones imponibles de los tres meses anteriores al pacto) (indicar meses, remuneración promedio y remuneración pagada)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-s	Artículo 11 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, los beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante su vigencia, como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos esporádicos.	No pagar al trabajador(a) don (doña).____durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, los siguientes beneficios no remuneracionales_____, los cuales el empleador está obligado.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-t	Artículo 11 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Pagar y enterar durante la vigencia del pacto de reducción de jornada de trabajo, las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto de rebaja temporal de la jornada de trabajo.	No pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de salud del (de la) trabajador(a) don (doña)____correspondientes al periodo____, en las siguientes instituciones previsionales_____	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1500-u	Artículo 12 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, las estipulaciones mínimas.	No contener el pacto de reducción parcial de jornada de trabajo, las estipulaciones _____, exigidas por el artículo 12, inciso 1° de la Ley 21.227. (Estipulaciones mínimas: a. Individualización de las partes b. Duración y fecha de entrada en vigencia c. Promedio de remuneraciones imponibles de los tres últimos meses d. Jornada de trabajo reducida y remuneración e. Declaración jurada simple del empleador respecto que se cumplen los requisitos establecidos para celebrar el pacto de reducción de jornada)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-v	Artículo 12 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar en la Dirección del Trabajo, los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo.	No registrar en la Dirección del Trabajo, el pacto de reducción parcial de la jornada de trabajo, suscrito con fecha_____ entre el empleador y el (la) trabajador don (doña) _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-w	Artículo 12 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Contemplar el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, suscrito entre el sindicato y la empresa, todas las estipulaciones establecidas en el artículo 12°, inciso 1° de la Ley N° 21.227, respecto de cada uno de los trabajadores a los cuales representa.	No contemplar el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo suscrito con fecha _____, entre la empresa y el sindicato_____, las cláusulas requeridas en el artículo 12° inciso 1° Ley N° 21.227, respecto de cada uno de los socios que representa. (Estipulaciones mínimas: a. Individualización de las partes b. Duración y fecha de entrada en vigencia c. Promedio de remuneraciones imponibles de los tres últimos meses d. Jornada de trabajo reducida y remuneración e. Declaración jurada simple del empleador respecto que se cumplen los requisitos establecidos para celebrar el pacto de reducción de jornada) (Aplicable a los pactos suscritos físicamente)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-x	Artículo 12 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Registrar en la Dirección del Trabajo, el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, suscrito entre el empleador y sindicato.	No registrar en la Dirección del Trabajo, el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, suscrito con fecha_____entre la empresa y el sindicato_____. (Aplicable a los pactos suscritos físicamente)	0		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-y	Artículo 13 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las indemnizaciones legales correspondientes al término de la relación laboral, durante la vigencia del pacto, de conformidad a las remuneraciones pactadas con anterioridad a su suscripción.	No pagar al (a la) trabajador(a) don (doña)._____, al término de la relación laboral durante la vigencia del pacto de reducción temporal de jornada, las indemnizaciones laborales que le corresponden, teniendo presente el monto original de las remuneraciones percibidas con anterioridad al pacto.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1500-z	Artículo 13 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a la Dirección del Trabajo, los avisos de término, finiquitos, renuncia y termino de mutuo acuerdo durante la vigencia del pacto.	No comunicar a la Dirección del Trabajo, durante la vigencia del pacto, los avisos de término de contrato establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, finiquito renuncia y mutuo acuerdo, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña)._____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1501-b	Artículo 26 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo invocando el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19, durante los seis meses siguientes a la publicación de la Ley N° 21.227 o mientras dure el estado de catástrofe dictado por el presidente de la República.	Poner término con fecha _____ al contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, invocando fuerza mayor o caso fortuito producto de la pandemia de COVID-19, durante los seis meses siguientes a la publicación de la Ley N° 21.227 o mientras dure el estado de catástrofe dictado por el Presidente de la República.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1501-c	Artículo 7 de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Cumplir con los pactos celebrados de conformidad a la Ley N° 21.227.	No dar cumplimiento al pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, al mantener prestando servicios fuera de la jornada pactada a los (las) trabajadores(as) Sres/as _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
Nota: Se debe denunciar al Ministerio Público y/o Tribunales de Justicia								
1501-d	Artículo 6 bis inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar suspensión temporal del contrato de trabajo con trabajadora con fuero maternal.	Pactar suspensión temporal del contrato de trabajo, con trabajadora doña _____ quien goza de fuero Maternal. (Detallar el fuero y la forma de su acreditación)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1501-e	Artículo 6 bis inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer a trabajadora con fuero maternal una modalidad de trabajo apropiada al proceso de gestación.	No ofrecer a trabajadora con fuero maternal, doña _____, una modalidad de trabajo apropiada al proceso de gestación. (Detallar el fuero, la forma de su acreditación y la falta de oferta).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1501-f	Artículo 22 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Suspender, afectar remuneraciones o trasladar a trabajadoras manipuladoras de alimentos, en condición que se indica.	Suspender, afectar remuneraciones o trasladar a doña _____, que realiza la función de manipuladora de alimentos, acreditándose que la empleadora recibe financiamiento de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1501-g	Artículo 3 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Suspender el contrato de trabajo en aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad, sin que se haya realizado el respectivo pacto de suspensión.	Suspender el contrato de trabajadores, en empresas de las calificadas como de primera necesidad, sin que se haya realizado el respectivo pacto de suspensión. Afecta a: _____	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1501-i	Artículos 1 y 3 de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Disponer la ejecución de trabajo en actividades prohibidas.	No paralizar actividades conforme lo dispuesto en los artículos 1 y 3 de la Ley N° 21.227, al no haber respetado la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, producida de pleno derecho por acto de autoridad, respecto de los (las) trabajadores(as) _____ a quienes obligó a prestar servicios presenciales, constatado a través de visita inspectiva.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr><tr><td colspan="4"><u>Nota:</u> Se debe denunciar al Ministerio Público y/o Tribunales de Justicia.</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60	<u>Nota:</u> Se debe denunciar al Ministerio Público y/o Tribunales de Justicia.			
						UTM																														
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																												
					Micro 1 a 9	3	4	5																												
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																												
					Mediana 50 a 199	24	32	40																												
					Grandes 200 y más	36	48	60																												
<u>Nota:</u> Se debe denunciar al Ministerio Público y/o Tribunales de Justicia.																																				
CAPÍTULO 44: DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO																																				
1600-a	Artículo 152 quáter G, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores (Nombre y Cédula de identidad), constatado que desde el (Fecha) se ha iniciado la modalidad.	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60				
						UTM																														
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																												
					Micro 1 a 9	3	4	5																												
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																												
					Mediana 50 a 199	24	32	40																												
					Grandes 200 y más	36	48	60																												
1600-b	Artículo 152 quáter K, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el pacto la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	No contener el pacto de trabajo a distancia o teletrabajo: - Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo. - El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse. - El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I. - Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. - La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo. - El tiempo de desconexión. Respecto de los(as) trabajadoras(es): [Nombre y cédula de identidad]	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60				
						UTM																														
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																												
					Micro 1 a 9	3	4	5																												
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																												
					Mediana 50 a 199	24	32	40																												
					Grandes 200 y más	36	48	60																												
1600-h	Artículos 152 quáter J y 33, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No implementar registro de control de jornada de teletrabajo o trabajo a distancia.	No implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia o de teletrabajo, constatándose que supervisó o ejerció control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores de las(os) trabajadoras(es): [Nombre y cédula de identidad]	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>					UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60				
						UTM																														
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																												
					Micro 1 a 9	3	4	5																												
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																												
					Mediana 50 a 199	24	32	40																												
					Grandes 200 y más	36	48	60																												

1600-i	Artículo 152 quáter J, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No respetar el derecho a desconexión de trabajo a distancia o de teletrabajo.	No respetar el derecho a desconexión de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, a: (Nombre y cédula de identidad)	2	
1600-j	Artículo 152 quáter L, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo.	No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia a las(los) trabajadoras(es): [Nombre y cédula de identidad]	2	
1600-k	Artículo 152 quáter L, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo.	No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos que el trabajador debió efectuar en el trabajo a distancia o teletrabajo. Afecta a las(os) trabajadoras(es): [Nombre y cédula de identidad]	2	
1600-n	Artículo 152 quáter N, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No capacitar previamente al trabajador para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo.	No capacitar previamente al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo. Afectando a: (Nombre y cédula de identidad)	2	
1600-o	Artículo 152 quáter N, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar de la existencia de un sindicato.	No informar a los trabajadores a distancia y/o teletrabajadores de la existencia de sindicato en la empresa, al momento de ser pactada la modalidad o dentro de 10 días después de ser avisada la empresa de la nueva constitución.	2	
1600-p	Artículo 152 quáter Ñ, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No permitir el acceso a las instalaciones de la empresa al trabajador a distancia o teletrabajador.	No permitir, ni garantizar, el ingreso a las dependencias de la empresa, a(l) (los) trabajador(es)(as): (Individualizar a los afectados con nombre, apellidos y cédula de identidad) (Debe señalar la designación de la instalación y como aconteció la infracción)	1	

1600-q	Artículo 152 quáter Ñ, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar o compensar, el costo del transporte a la empresa al trabajador con pacto de trabajo a distancia o teletrabajo	No pagar o compensar el costo de transporte, hacia las instalaciones de la empresa a las(os) trabajadoras(es): (Individualizar con nombre, apellido y cédula de identidad), Todos con pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.	1	
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1600-r	Artículo 152 quáter O, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo.	No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes al de su suscripción.	1	Graves
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1600-s	Artículo 152 quáter I, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar aviso con 30 días de anticipación para volver a las condiciones previamente pactadas.	No dar aviso al (a la) trabajador(a), con 30 días de anticipación para volver a las condiciones previamente pactadas en el contrato de trabajo de trabajo, respecto de aquellos pactos realizados con posterioridad al inicio de la relación laboral (Individualizar trabajadores). (Describir la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia y señalar la fecha del pacto de teletrabajo o trabajo a distancia y la fecha del aviso o implementación de condiciones anteriores al pacto)	2	Graves
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199
1600-t	Artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No ofrecer a persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, que todo o parte de su jornada diaria o semanal, pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, habiéndose acreditado que ello fue solicitado con las formalidades legales y que las condiciones de trabajo permiten tal modalidad.	No ofrecer al trabajador _____, que no tiene poder de representación del empleador, que (toda su jornada) – (parte de su jornada diaria/semanal) de trabajo sea desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, habiéndose acreditado que tiene (el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, _____) – (a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, _____), y que el requerimiento para la implementación de tal modalidad de trabajo fue realizado con la formalidad establecida en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, habiéndose constatado que la naturaleza de los servicios, _____ (indicar la naturaleza) permite el trabajo a distancia o teletrabajo.	1	Graves
					UTM
					Tamaño Empresa
					Micro 1 a 9
					Pequeña 10 a 49
					Mediana 50 a 199

1600-u	Artículo 152 quáter O ter, numeral 1, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No responder, responder fuera de plazo legal, no ofrecer fórmula alternativa o rechazar sin acreditar, la propuesta de combinación fija de tiempos de trabajo presencial y tiempos de trabajo fuera del establecimiento, instalación o faena de la empresa, presentada por persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.	(No responder el empleador) - (No responder el empleador dentro del plazo de 15 días) - (No ofrecer fórmula alternativa a la propuesta de la persona trabajadora, que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, con distribución de tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, contenida en) – [(Rechazar sin acreditar (que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo) - (la inexistencia de condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores) - (que el lugar en el que se desarrollarán las labores no tiene las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas)], el requerimiento de trabajo a distancia o teletrabajo, formulado por el trabajador _____, que tiene a su cargo (el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, _____) – (el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada _____), presentado con fecha _____, con la formalidad establecida en el numeral 1 del artículo 152 quáter O ter, del Código del Trabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1600-v	Artículo 152 quáter O ter, numeral 2, en relación con los artículos 506 y 506 quáter, todos del Código del Trabajo.	No pronunciarse el empleador o pronunciarse el empleador fuera de plazo legal o rechazar el empleador el requerimiento de modificación de la distribución de jornada de trabajo establecida formulada por la persona trabajadora, realizada mediante aviso por escrito con la anticipación legal.	(No responder el empleador) - (No responder el empleador dentro del plazo de 15 días) - (No ofrecer fórmula alternativa a la propuesta de modificación de la distribución de la jornada de trabajo establecida, contenida en) – (Rechazar sin fundamentación) el requerimiento de modificación de la distribución de jornada de trabajo establecida, formulado por el trabajador _____, que tiene a su cargo (el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, _____) – (a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada _____), presentado con fecha _____, con la formalidad establecida en el numeral 2 del artículo 152 quáter O ter, del Código del Trabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1600-w	Artículo 152 quáter O ter numeral 3 en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Impedir o restringir la facultad unilateral de la persona trabajadora, que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, para volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato.	Impedir o restringir la facultad unilateral del trabajador _____ que tiene (el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, _____) – (a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, _____) para volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato, habiendo dado el aviso por escrito y con anticipación mínima de 30 días.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1600-x	Artículo 152 quáter O ter numeral 3 en relación con los artículos 506 y 506 quáter, todos del Código del Trabajo.	No dar el empleador aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días, para volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato, por causa sobreviniente, a persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.	No dar el empleador, aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días e invocando causal sobreviniente, al trabajador _____ que tiene (el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, _____) – (a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, _____) para volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato, por causa sobreviniente.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1600-y	Artículo 152 quáter O ter, numeral 4, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No consignar, en documento anexo al contrato de trabajo, la información requerida en los literales a) y b) del numeral 4 del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.	No consignar, en documento anexo al contrato de trabajo del trabajador_____, la información referida a (la identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora) – (el medio de acreditación de lo señalado en el artículo 152 quáter O bis) – (la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1600-z	Artículo 194 inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente.	No promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, al no realizar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente.	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1601-a	Artículo 152 quáter M, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.	No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo a: (Nombre y cédula de identidad)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1601-c	Artículo 3 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el empleador con las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo a distancia, respecto de sustancias peligrosas.	No cumplir con las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo a distancia, ubicado en _____, al tomar contacto el trabajador Sr. _____, por requerimiento de sus funciones, al (manipular), (procesar), (almacenar) y ejecutar labores que impliquen la exposición de trabajador, (su familia) o (de terceros) a sustancias peligrosas sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras incluyendo la sílice cristalina y toda clase de asbestos, denominada _____, afectando a los siguientes (familiares) (trabajadores) Sres. _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1601-d	Artículo 5 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No entregar el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo.	No entregar a los trabajadores Sres. _____, una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en el hogar del trabajador u otro lugar previamente determinado, el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1601-e	Artículo 5 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar el empleador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo.	No confeccionar el empleador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de puesto de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña)._____, quien labora en el hogar u otro lugar previamente determinado, en el plazo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, hecho ocurrido con fecha _____,	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1601-f	Artículo 5 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No remitir el empleador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, al Organismo administrador de la ley 16.744, de las labores a distancia o teletrabajo.	No remitir el empleador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de puesto de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña)._____, quien labora en el hogar u otro lugar previamente determinado, en el plazo de 3 días contado desde su confección, hecho ocurrido con fecha _____, al organismo administrador de la ley 16.744.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1601-g	Artículo 6 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No desarrollar el empleador un programa de trabajo con su contenido mínimo para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo.	No desarrollar el empleador un programa de trabajo a partir de la matriz de identificación de peligros evaluación de riesgo del puesto de trabajo del(los) trabajador(es) Sr(es). _____y, dentro del plazo de 15 días contado desde su confección, hecho ocurrido con fecha _____, que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1601-h	Artículo 7 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No implementar medidas preventivas y correctivas de acuerdo con el orden de prelación de medidas, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	El empleador no implementa medidas preventivas y correctivas de acuerdo con el orden de prelación de medidas, en el lugar de trabajo _____, ubicado en _____, al proteger al(los) trabajador(es) Sr(es). _____, con la medida de _____ y no (eliminar en la fuente el riesgo) - (controlar los riesgos en su fuente) – (elaboración del método de trabajo seguro)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1601-i	Artículo 9 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No capacitar periódicamente al trabajador para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	El empleador, con la periodicidad de _____ que definió en el programa preventivo, que no excede de dos años, no ha efectuado una capacitación a los trabajadores, Sres. _____, acerca de las principales medidas de seguridad y salud de su lugar de trabajo, incluidas en la matriz de riesgos	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1601-j	Artículo 10 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales	El empleador no proporciona a sus trabajadores, Sres. _____, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo, los equipos y elementos de protección personal, consistentes en _____ que sean adecuados al riesgo de _____.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1601-k	Artículo 11 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo.	El empleador no realiza una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo de trabajo a distancia o teletrabajo, del puesto de trabajo del(los) Sr(es). _____, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, dispone las medidas de mejora continua que se requieran	1	
1601-l	Artículo 11 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y definidas en el programa preventivo.	El empleador no dispone medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y definidas en el programa preventivo del puesto de trabajo del(los) Sr(es). _____, elaborado con fecha _____.	1	
1601-m	Artículo 11 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No implementar medidas preventivas y/o correctivas prescritas por el Organismo Administrador de la ley 16.744, necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado en el trabajo a distancia o teletrabajo.	El empleador no ha implementado medidas preventivas y/o correctivas prescritas por el Organismo Administrador de la ley 16.744, _____; necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado en el trabajo a distancia o teletrabajo del (de la) trabajador(a) don (doña)._____, consistente(s) en: _____, las cuales constan en el documento N° _____, de fecha _____.	1	
1601-n	Artículo 8 del D.S. N° 18 de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No entregar a la información mínima por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo.	El empleador no entrega a los trabajadores de trabajo a distancia o teletrabajo de la información mínima por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores de: a. (Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán, entre ellas:) i. (Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo) ii. ii. (Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura) iii. (Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo) iv. (Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso) v. (Herramientas de trabajo que se deberán emplear) vi. (Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas)) b. (Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar) c) (Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal) c. (Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros) (Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas)	2	

1602-a	Artículo 206 bis inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	No ofrecer durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, don (ña) (Individualizar con nombre y RUT), la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, considerando que desempeña funciones de naturaleza compatible con esta modalidad.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1602-b	Artículo 206 bis inciso 2º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de niño(s) o niña(s) menor de doce años, trabajo a distancia o teletrabajo , sin reducción de remuneraciones, Si la autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos durante la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.	No ofrecer durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce, don (ña) (Individualizar con nombre y RUT), la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, considerando que desempeña funciones de naturaleza compatible con esta modalidad, cuando la autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos durante la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
1602-c	Artículo 206 bis inciso 3º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer al trabajador que tenga a su cuidado personas con discapacidad la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	No ofrecer durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa al que tenga a su cuidado personas con discapacidad, don(ña) (Individualizar con nombre y RUT), la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, considerando que desempeña funciones de naturaleza compatible con esta modalidad. Según se acredita con: - certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422 y además copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro. - acreditación de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	42	56	70																					
					Pequeña 10 a 49	42	56	70																					
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
<u>Nota:</u> El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de reincidencia																													
CAPÍTULO 45: FORMULARIO UNICO DE FISCALIZACION - RIESGO DE CONTAGIO DE COVID-19																													
1700-b	Artículo 12, 15 y 22 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud y Artículo 4 letra d) de la Ley N° 21.342, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con agua potable, jabón líquido para el lavado de manos y un sistema desechable para el secado de manos.	No contar los lugares de trabajo con (agua potable) - (jabón líquido para el secado de manos) - (sistema desechable para el secado de manos) para evitar contagio de la enfermedad COVID-19, situación que afecta a los siguientes trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT).	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																					
					Micro 1 a 9	3	4	5																					
					Pequeña 10 a 49	6	8	10																					
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1700-c	Artículo 4 letra d) de la Ley N°21.342, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer en el lugar de trabajo con alcohol gel certificado.	No disponer en los lugares de trabajo con (alcohol gel certificado) - (solución de alcohol al 70% certificado) accesibles a los puestos de trabajo, para evitar contagio de la enfermedad COVID-19, situación que afecta a los siguientes trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT).	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1700-e	Arts. 32 y 34 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184, 184 bis y 506 del Código del Trabajo.	No contar/mantener una ventilación natural o artificial en el lugar de trabajo.	No (contar) – (mantener) una ventilación (natural) - (artificial) que permita el recambio del aire en los lugares de trabajo, correspondiente a (detallar lugar _____), para evitar contagio de la enfermedad COVID-19, situación que afecta a los siguientes trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT).	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1700-f	Artículo 4 letra f) de la Ley N° 21.342 y Resolución Exenta N°1400 de 30 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer mascarilla u otros medios de protección para evitar la propagación del contagio COVID -19.	No disponer mascarilla (y cuando la actividad lo requiera, otros medios de protección como son guantes –lentes -ropa de trabajo) para evitar la propagación de la enfermedad COVID -19, situación que afecta a los siguientes trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT).	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1700-i	Artículo 4 letra c) de la Ley N° 21.342 y Resolución Exenta N° 1400 del 30 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener el distanciamiento físico seguro.	No mantener la obligación de distanciamiento físico seguro entre (trabajadores) - (contratistas) - (terceros) en _____ (detallar lugar-puestos de trabajo)- (sala de casilleros) - (cambio de ropa) - (servicios sanitarios y duchas) - (comedores) - (vías de circulación), para evitar el contagio de la enfermedad COVID 19, situación que afecta a los siguientes trabajadores Sres. (Individualizar con nombre y RUT)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1700-q	Artículo 4 letra e) de la Ley N° 21.342 y Resolución Exenta N° 1400 del 30 de septiembre de 2022 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en las faenas al no higienizar periódicamente los lugares de trabajo.	No mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en las faenas al no higienizar periódicamente los (espacios, superficies y elementos expuestos al flujo de personas, ya sea de trabajadores(as) o clientes) - (los espacios cerrados de uso comunitario, como comedores, baños, ascensores, entre otros), afectando a los trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT)	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1700-w	Artículo 21 del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y Ley N° 21.342, en relación con los artículos 184 inciso 1° y 506 del Código del Trabajo.	No informar a todos los trabajadores(as) respecto al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.	No informar a los trabajadores: (Individualizar con nombre y RUT) respecto al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342, según el siguiente detalle: _____.	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1700-x	Artículo 184, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No evaluar las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en las faenas, por riesgo COVID-19.	No evaluar las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no identificar los peligros y evaluar los riesgos que están presentes (en el lugar de trabajo de _____) – (en la faena de _____), respecto de los riesgos asociados al contagio por COVID-19, ni consideró en esta evaluación los riesgos derivados de la interacción entre trabajadores(as) propios, contratistas y clientes. Situación que afecta a los (las) trabajadores(as) (Individualizar con nombre y RUT).	2	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1700-y	Artículo 24 del D.S. N° 54, de 1969 y artículo 8° del D.S. N° 40 de 1969, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 66 de la Ley N° 16.744, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o el Departamento de Prevención de Riesgos, las funciones encomendadas por la ley, respecto del COVID-19.	No cumplir el (Comité Paritario de Higiene y Seguridad) - (Departamento de Prevención de Riesgos) de la faena _____ las funciones de su competencia respecto a medidas preventivas relacionadas al contagio por COVID-19, al no cumplir la(s) siguiente(s) función(es): _____.	2	
1701-a	Artículo 6 inciso 1° del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y artículo 183-E del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No efectuar la empresa principal con la empresa contratista y/o subcontratista las coordinaciones necesarias para dar cumplimiento al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.	No efectuar la empresa principal con la empresa contratista y/o subcontratista las coordinaciones necesarias para dar cumplimiento al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, establecido en la Ley N°21.342, confeccionado por cada una de ellas, según el siguiente detalle_____.	2	
1701-b	Artículo 9 N° 3 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, artículo 183-E del Código del Trabajo; artículo 3 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud y artículo 4 de la Ley N° 21.342, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No vigilar/mantener la empresa principal el cumplimiento en sus faenas por parte de las empresas contratistas y subcontratistas y dependientes de terceros, del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.	No mantener en los lugares de trabajo, ubicados en _____, las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos o de terceros contratistas o subcontratistas, al no (vigilar la empresa principal) (contar la empresa a cargo de las instalaciones) , con medidas establecidas en el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, según el siguiente detalle: _____.	2	
1701-c	Artículos 9, 11 y 13 N° 3 del D.S. N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 2 de la Ley N° 21.342, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No incorporar la empresa principal el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas.	No incorporar la empresa principal el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2	
1701-e	Artículos 4 y 7 de la Ley N° 21.342, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.	No (contar con) - (contener las disposiciones mínimas) el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 para continuar o renovar la actividad laboral de carácter presencial, al verificarse que _____.	1	
1701-f	Título I de la Ley N° 21.342 y Resolución Exenta N° 1400 del 30 de septiembre de 2022 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de dispositivo de testeo diario de la temperatura al ingreso del recinto de la empresa.	No disponer de un dispositivo de testeo diario de la temperatura de (trabajadores) - (clientes y demás personas) que ingresen al recinto de la empresa.	1	

CAPÍTULO 46: CRIANZA PROTEGIDA (Ley N° 21.247)																													
1800-a	Artículo 2 bis de la Ley N° 21.247, artículos 201 incisos 1º y 2º, 197 bis y 174 del Código del Trabajo, en relación con los artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador(a) (que ha hecho uso/está haciendo uso) de licencia médica preventiva parental.	Separar ilegalmente de sus funciones (a la trabajadora doña _____, cédula de identidad N° _____) - (trabajador don _____, cédula de identidad N° _____), al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que (hizo uso / está haciendo uso) de licencia médica preventiva parental.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y más	126	168	210
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y más	126	168	210																										
1800-b	Artículo 5 de la Ley N° 21.247 y artículo 3 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante la vigencia de la suspensión por motivos de cuidado del menor.	No pagar el empleador las cotizaciones previsionales y de seguridad de los(as) trabajadores(as) Sres(as). _____, durante la vigencia de la suspensión por motivos de cuidado del menor habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227. (Singularizar instituciones y meses)	2	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1800-c	Artículo 6 de la Ley N° 21.247, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), la circunstancia de dejarse sin efecto la suspensión por motivos de cuidado del menor.	No comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), la circunstancia de dejarse sin efecto la suspensión por motivos de cuidado del menor, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, cédula de identidad N° _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1800-d	Artículo 6 de la Ley N° 21.247, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), posterior a la fecha de reintegro, la circunstancia de dejarse sin efecto la suspensión por motivos de cuidado del menor.	Comunicar, con posterioridad a la fecha del reintegro, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), la circunstancia de dejarse sin efecto la suspensión por motivos de cuidado del menor, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, cédula de identidad N° _____.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1800-e	Artículo 9 de la Ley N° 21.247, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo invocando el numeral 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.	Poner término con fecha _____ al contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, invocando inasistencia injustificada a prestar labor, permaneciendo suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad, respecto de trabajadores que tengan a su cuidado niños o niñas nacidas a partir del año 2013. Se acreditó que el empleador no entregó alternativa razonable para garantizar el bienestar e integridad de los menores.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CAPÍTULO 47: PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL																													
1900-a	Artículo 1 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer a trabajador(a) la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, que desempeñe una función compatible con esta modalidad, y que padezca alguna condición grave que genere un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección/tenga a su cuidado a menor de edad o adulto mayor/beneficiario Ley N° 21.247.	No ofrecer al trabajador(a): _____(Nombre y cédula de identidad del trabajador), la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, que desempeñe una función compatible con esta modalidad _____(Describir la compatibilidad de la función), luego de 10 días desde que (le informó que) – (acreditó que) (padece alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección) – (tiene a su cuidado) – (es beneficiario(a)) Debe seleccionar una opción: (es mayor de 60 años) – (tiene hipertensión) – (tiene enfermedad cardiovascular) – (tiene diabetes) – (tiene enfermedad pulmonar crónica u otra afección pulmonar grave) – (tiene enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar) – (es persona trasplantada y que continúa con medicamentos de inmunosupresión) – (tiene cáncer y está actualmente bajo tratamiento) – (es persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides) – (a un menor de edad o adulto mayor) – (de la Ley N° 21.247) – (a personas con discapacidad).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1900-b	Artículo 1 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Reducir remuneración a trabajador(a) que acordó con su empleador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, por padecer alguna condición grave que genere un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección/tenga a su cuidado a menor de edad o adulto mayor/beneficiario Ley N° 21.247.	Reducir remuneraciones durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, (por padecer alguna condición grave que genere un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección) – (por tener bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor) – (por ser beneficiaria o beneficiario de la Ley N° 21.247) – (por tener bajo su cuidado a personas con discapacidad) al trabajador(a) don(ña): _____, que acordó con su empleador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. _____ (Describir hechos que acrediten la reducción de remuneración)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1900-c	Artículo 1 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No destinar a trabajador(a), que desempeñe función no compatible con el teletrabajo o trabajo a distancia, a una labor que no requiera atención al público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19.	No destinar, habiendo el(la) trabajador(a) consentido en ello, durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, al Trabajador(a) don(ña) _____, a labores que (no requieran contacto con público) – (con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo), que tiene funciones de naturaleza no compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
1900-d	Artículo 1 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Reducir remuneración a trabajador(a), que optó por labor que no requiere atención de público, o con terceros que no se desempeñen en el lugar de trabajo, durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19.	Reducir remuneraciones durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, a trabajador(a) don(ña) _____, que fue destinado(a) a labores que (no requieran contacto con público) – (con terceros que no se desempeñen en el lugar de trabajo).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

1900-e	Artículos 10, 13 y 14 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contratar un seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, para desarrollar su labor de manera presencial, durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19.	No contratar un seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, para desarrollar su labor de manera presencial, durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, a favor de sus trabajadores: _____. (Individualizar a los trabajadores que prestan servicio presencial)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1900-f	Artículo 6 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Cobrar o descontar a los trabajadores el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas por aplicación del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.	Cobrar o descontar a los trabajadores _____ (Individualizarlos con nombre y RUT), cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas por aplicación del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1900-g	Artículo 13 de la Ley N° 21.342, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No entregar comprobante de contrato de seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, a sus trabajadores asegurados.	No entregar comprobante de contrato de seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, a los siguientes trabajadores: _____ (Individualizarlos con nombre y RUT)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
CAPÍTULO 48: LEY DEL SUBSIDIO PARA ALCANZAR UN INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO								
1930-a	Artículo 9 inciso 1° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 9° inciso final de la Ley N° 21.218.	No informar el empleador a todos sus trabajadores que tengan una remuneración bruta mensual que dé derecho al subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.	No informar el empleador a los (las) trabajadores(as) _____, de la existencia del derecho al subsidio establecido en la Ley N° 21.218, habiendo cumplido dichos trabajadores, con los con los requisitos exigidos por dicha norma.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	8	8	10
					Pequeña 10 a 49	8	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1930-b	Artículo 9 inciso 2° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 9 inciso final de la Ley N° 21.218.	No solicitar mensualmente el empleador la concesión del subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a todos sus trabajadores que pudieren tener derecho a acceder a él.	No solicitar mensualmente (indicar meses) el empleador al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de la plataforma que disponga la Subsecretaría de Servicios Sociales, la concesión del beneficio a los trabajadores señores _____ que tienen pudieren tener derecho a acceder al subsidio establecido en la Ley N° 21.218.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	8	8	10
					Pequeña 10 a 49	8	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1930-c	Artículo 9 inciso 3° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 9° inciso final de la Ley N° 21.218.	No informar el empleador, teniendo problemas para efectuar la postulación de sus trabajadores al subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, a los sindicatos y trabajadores en general, sobre los contenidos y requisitos de postulación al mismo.	No informar el empleador, teniendo problemas para efectuar la postulación de sus trabajadores al subsidio de la Ley N° 21.218, al (a los) sindicato(s) _____, constituidos en la empresa y a los trabajadores en general, sobre los contenidos y requisitos de postulación al ingreso mínimo garantizado, a través de cartillas que al efecto emita la autoridad o informaciones que debieron ser publicadas en lugares visibles de la empresa, entre otros medios. (El cumplimiento de esta obligación deberá ser informada electrónicamente a la respectiva Inspección del Trabajo.)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	8	8	10
					Pequeña 10 a 49	8	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

1930-d	Artículo 9 inciso 3° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 9° inciso final de la Ley N° 21.218.	No permitir el empleador el acceso a medios computacionales de la empresa para que sus trabajadores puedan efectuar la postulación al subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.	No permitir el empleador, teniendo las condiciones de trabajo, el acceso a medios computacionales de la empresa, para que sus trabajadores señores _____ pudieran efectuar la postulación al subsidio establecido en la ley N° 21.218.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	8	8	10
					Pequeña 10 a 49	8	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
1935-a	Artículo 11 inciso 1° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 11 incisos 4° y 5° de la Ley N° 21.218.	Pactar una reducción de la remuneración bruta mensual por el hecho de acceder al subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.	Pactar con el (la) trabajador(a) don (doña) _____, por el hecho de haber obtenido el subsidio establecido en la Ley N° 21.218, una reducción de manera injustificada de la remuneración bruta mensual y de otros componentes pactados en el contrato de trabajo, en comparación con los pagados por el empleador en los tres meses anteriores a la mencionada reducción injustificada. Lo anterior constando en el siguiente detalle: _____ (indicar meses y monto de remuneraciones percibidas con anterioridad al pacto). (Las cláusulas de los contratos de trabajo que impliquen una rebaja en ellos, en los términos señalados anteriormente, se tendrán por no escritas.)	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	9	12	15
					Pequeña 10 a 49	18	24	30
					Mediana 50 a 199	72	96	120
					Grandes 200 y más	108	144	180
1935-b	Artículo 11 inciso 2° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y articulo 11 incisos 4° y 5° de la Ley N° 21.218.	Poner término al contrato de trabajo y suscribir uno nuevo, ya sea con el mismo trabajador o con uno distinto, en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que dicho trabajador perciba o pueda percibir el subsidio que crea esta ley.	Poner término el empleador al contrato de trabajo con el (la) trabajador(a) don (doña) _____y suscribir uno nuevo, ya sea con el mismo trabajador o con uno distinto, (don (doña) _____) en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que dicho trabajador perciba o pueda percibir el subsidio que crea la Ley N° 21.218.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	9	12	15
					Pequeña 10 a 49	18	24	30
					Mediana 50 a 199	72	96	120
					Grandes 200 y más	108	144	180
1935-c	Artículo 11 inciso 1° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 11 incisos 4° y 5° de la Ley N° 21.218.	Pactar las remuneraciones que perciban los trabajadores beneficiarios del subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, en atención al monto de éste, y por cualquier otra consideración arbitraria.	Pactar las remuneraciones que perciben los (las) trabajadores(as) _____; beneficiarios del subsidio que crea esta ley, en atención al monto de éste, y por cualquier otra consideración arbitraria, no siendo pactadas de manera objetiva, habiéndose convenido en base a razones distintas de las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	9	12	15
					Pequeña 10 a 49	18	24	30
					Mediana 50 a 199	72	96	120
					Grandes 200 y más	108	144	180
1935-d	Artículo 11 inciso 2° de la Ley N° 21.218, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y artículo 11 incisos 4° y 5° de la Ley N° 21.218.	Poner término al contrato de trabajo y suscribir uno nuevo, ya sea con el mismo trabajador o con uno distinto, en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que dicho trabajador perciba o pueda percibir el subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.	Poner término el empleador al contrato de trabajo con el (la) trabajador(a) don (doña) _____y suscribir uno nuevo, ya sea con el (la) mismo(a) trabajador(a) o con uno distinto, (don (doña) _____) en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que dicho trabajador perciba o pueda percibir el subsidio que establece la Ley N° 21.218.	1	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	9	12	15
					Pequeña 10 a 49	18	24	30
					Mediana 50 a 199	72	96	120
					Grandes 200 y más	108	144	180
CAPÍTULO 49: LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO								
1950-a	Artículos 508, 515 y 516, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones.	No registrar el empleador, un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, sin que conste que solicitó una forma diversa de comunicación.	0	UTM			
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

CAPÍTULO 50: REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL																													
2000-a	Artículo 3° N° 1 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar el contrato de trabajo, dentro del plazo legal, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo.	No registrar, el empleador, el contrato de trabajo de su trabajador/a Sr./a _____, (Individualizar con nombre y RUT) en el Registro Electrónico Laboral, disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, conforme lo exige el artículo 3° N° 1 del D. S. N° 14 de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constándose que, al _____- no existe información en el citado Registro, habiéndose iniciado la relación laboral con fecha _____.	0	<table><tr><td></td><th colspan="3">UTM</th></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-b	Artículo 3° N° 1 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	Registrar en forma incompleta/errónea, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al contrato de trabajo.	Registrar, el empleador, en forma (incompleta/errónea) , en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa a las estipulaciones del artículo 10 del Código del Trabajo, conforme lo exige el artículo 3° N° 1 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social al: no consignarse en tal registro: (indicar la estipulación del art. 10 del C. del T. que falta en el registro). consignarse en forma errónea: (indicar la estipulación errónea consignada y la estipulación correcta que aparece en el contrato de trabajo, que debería estar registrada).	0	<table><tr><td></td><th colspan="3">UTM</th></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-c	Artículo 3° N° 2 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar las modificaciones acordadas al contrato de trabajo, dentro del plazo legal, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo.	No registrar, el empleador, las modificaciones acordadas al contrato de trabajo de su trabajador/a Sr./a _____, (Individualizar con nombre y RUT) , en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, conforme lo exige el artículo 3° N° 2 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constándose que existen modificaciones contractuales acordadas con fecha _____, las que, al _____, no aparecen en el citado Registro. (Plazo de registro: dentro de los quince días hábiles siguientes a su suscripción).	0	<table><tr><td></td><th colspan="3">UTM</th></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-d	Artículo 3° N° 3 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 9 bis, 162, 163 bis y 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar el término del contrato de trabajo en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo.	No registrar, el empleador, el término del contrato de trabajo de su trabajador/a Sr./a _____, (Individualizar con nombre y RUT) , en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 3° N° 3 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constándose con fecha _____ que han transcurrido más de: (señalar el plazo que corresponda) - 3 días hábiles, (para causales números 4 y 5 del art. 159 y del art. 160 del C. del T.), - 6 días hábiles, (causal del N° 6 del art. 159 del C. del T.), - 10 días hábiles, (causal de los números 1, 2 y 3 del art. 159 del C. del T.), contados desde el _____, fecha en la que se puso término al contrato de trabajo.	0	<table><tr><td></td><th colspan="3">UTM</th></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-e	Artículo 3° N° 3 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 9 bis, 162, 163 bis y 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar el término del contrato de trabajo, dentro del plazo legal , en el Registro Electrónico Laboral, disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo.	No registrar, el empleador, dentro de plazo legal , el término del contrato de trabajo su trabajador/a Sr./a _____, (Individualizar con nombre y RUT) , en el Registro Electrónico Laboral, disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, conforme lo exige el artículo 3° N° 3 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constándose con fecha _____, que han transcurrido más de: (señalar el plazo que corresponda) - 3 días hábiles, (para causales números 4 y 5 del art. 159 y del art. 160 del C. del T.), - 6 días hábiles, (causal del N° 6 del art. 159 del C. del T.), - 10 días hábiles, (causal de los números 1, 2 y 3 del art. 159 del C. del T.) contados desde el _____, fecha en la que se puso término al contrato de trabajo.	0	<table><tr><td></td><th colspan="3">UTM</th></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
						UTM																							
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

2000-f	Artículo 3° N° 3 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	Registrar, en forma (incompleta/errónea) , en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información exigida al término del contrato de trabajo.	Registrar, el empleador, en forma (incompleta/errónea) , en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, conforme lo exige el artículo 3° N° 3 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la información referida al término del contrato de trabajo, respecto de su trabajador/a Sr./a. _____, al: no consignarse en tal registro la: (indicar lo que falta en el registro) (Individualización de las partes) – (Fecha de inicio de la relación laboral) – (Fecha de término de la relación laboral.) – (Fecha y forma de notificación de término, si corresponde.) – (Causal de término invocada.). consignarse en forma errónea la: (Individualización de las partes, registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Fecha de inicio de la relación labor registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Fecha de término de la relación laboral, registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Fecha y forma de notificación de término, si corresponde, registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Causal de término invocada, registrándose _____, debiendo ser _____.)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-g	Artículo 3° N° 4 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar el Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE), dentro del plazo legal, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo.	No registrar, el empleador, el Libro de Remuneraciones Electrónico, dentro del plazo legal, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de ____ de ____, habiéndose constatado que la empresa, al día ____ del mes de ____ del año ____, contaba con 5 o más trabajadores. (La información del LRE debe ser registrada dentro de los primeros quince días hábiles del mes siguiente al respectivo pago)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-h	Artículo 3° N° 4 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	Registrar, en forma incompleta, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información del Libro de Remuneraciones Electrónico.	Registrar, el empleador, en forma incompleta, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información referida al Libro de Remuneraciones Electrónico, por el mes de _____ del año _____, al no consignar: (Remuneraciones) – (Asignaciones o bonificaciones) – (Indemnizaciones) – (Demás beneficios pagados en dinero) al día ____ del mes de _____ del año _____, fecha en que se constató el hecho. (La información del LRE debe ser registrada dentro de los primeros quince días hábiles del mes siguiente al respectivo pago.)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-i	Artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14, de 2023 y artículos 1° y 2° del D. S. N° 54, de 1969, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No registrar, el empleador, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme se exige en el Artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al constatare, con fecha _____, la ausencia del tal registro, en consecuencia, que la elección de los representantes de los trabajadores se realizó el _____. (El registro deberá completarse en el plazo de quince días hábiles contados desde la elección de los representantes de los trabajadores)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-j	Artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14, de 2023 y artículos 1° y 2° del D. S. N° 54, de 1969, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	Registrar fuera de plazo, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	Registrar, el empleador, fuera del plazo legal, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, exigida en el Artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al constarse, con fecha _____, que los datos fueron registrados el _____, en consecuencia que la elección de los representantes de los trabajadores se realizó el _____.	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

2000-k	Artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14, de 2023, y artículos 1° y 2° del D. S. N° 54, de 1969, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	Registrar, en forma (incompleta/errónea), en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	Registrar, el empleador, en forma (incompleta/errónea) , en el Registro Electrónico Laboral, disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, exigida en el artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al no consignarse en tal registro: (Nombre y fecha de designación de los representantes patronales titulares y suplentes) – (Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática)) – (Total de votantes) – (Total de representantes por elegir) – (Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos) – (Nombre completo de los representantes de los trabajadores). consignarse en forma errónea: (Nombre y fecha de designación de los representantes patronales titulares y suplentes, registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática), registrándose _____, debiendo ser _____) – (Total de votantes debiendo ser _____.) – (Total de representantes por elegir, registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos, registrándose _____, debiendo ser _____.) – (Nombre completo de los representantes de los trabajadores, registrándose _____, debiendo ser _____)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-l	Artículo 3° N° 6 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	No registrar, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Bipartito de Capacitación.	No registrar, el empleador, en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, conforme lo exige el Artículo 3° N° 6 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la información relativa al Comité Bipartito de Capacitación, habiéndose constatado que la empresa tiene contratados, al_____, quince o más trabajadores. (El registro deberá completarse en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2000-m	Artículo 3° N° 6 del D. S. N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 515 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 506 del mismo Código.	Registrar, en forma (incompleta/errónea) , en el Registro Electrónico Laboral disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Bipartito de Capacitación.	Registrar, el empleador, en forma (incompleta/errónea) , en el Registro Electrónico Laboral, disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la información relativa al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, exigida en el artículo 3° N° 5 del D. S. N° 14 de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al no consignarse en tal registro: (Fecha de constitución) – (Nombre de los integrantes que lo conforman) – consignarse en forma errónea: (Fecha de constitución, registrándose _____, debiendo ser _____) – (Nombre de los integrantes que lo conforman, registrándose _____, debiendo ser _____)	0	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

CAPÍTULO 51: CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS.																													
2100-a	Artículo 152 quáter S, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de trabajo de empresas de plataformas digitales las cláusulas básicas legales.	Trabajador Dependiente. No contener el contrato de trabajo de los trabajadores de empresas de plataforma digital la estipulación referida a: (La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios)-(El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago)–(La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere)–(La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará)–(En caso de que la determinación de la zona geográfica quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios)–(Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma)–(Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma de forma transparentes y objetivos)–(forma de distribución de la jornada de trabajo)–(las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, tratándose de trabajadores no sujetos a las reglas generales de jornada de trabajo)–(la antelación con que el trabajador deberá informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma). Lo anterior, respecto de: (Individualizar con nombre y RUT).(Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos constatados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2100-b	Artículo 152 quáter S letra c), en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa de plataforma de servicios digitales con un canal en un lugar físico, con un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender.	Trabajador Dependiente. No contar la empresa de plataforma de servicios digitales con un canal oficial de servicios de plataformas digitales (con un lugar físico)-(con un teléfono local)-(un representante de la empresa asignado como responsable de atender las objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor). Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos constatados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2100-c	Artículo 152 quáter S inciso final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el contrato de trabajo la forma que se distribuirá la jornada en el horario que mejor se adapte a las necesidades del trabajador de plataformas digitales.	Trabajador Dependiente. No contener el contrato de trabajo de los trabajadores de plataforma digital la estipulación referida a: (las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma) – (la antelación con que éste deberá informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma). Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos constatados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2101-a	Artículo 152 quáter T y artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.	No informar la empresa de plataformas digitales acerca de los riesgos que entrañan las labores de los trabajadores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos	Trabajador Dependiente. No informar, la empresa de plataformas digitales por escrito, acerca de: (los riesgos que entrañan las labores de los trabajadores) – (las medidas preventivas) – (los medios de trabajo correctos) según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente. Hecho afecta a los siguientes trabajadores (Individualizar con nombre y RUT). (Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos constatados)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										

2102-a	Artículo 152 quáter U inciso penúltimo y final, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No llevar correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de trabajadores de plataformas digitales.	Trabajador Dependiente. No llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas al no identificar claramente entre las horas de jornada pasiva y las de trabajo efectivamente realizadas, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y su conclusión en los términos pactados, respecto de los trabajadores y períodos según el siguiente detalle: _____. Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
2103-a	Artículo 152 quáter V inciso segundo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pagar una remuneración inferior a la legal cuando se ha pactado en base a horas efectivamente trabajadas a trabajadores de plataformas digitales.	Trabajador Dependiente. Establecer una base de cálculo para el pago de las horas efectivamente trabajadas, en una suma inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, respecto del (de la) trabajador (a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT) y en períodos que a continuación se indica: _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
2103-b	Artículo 152 quáter V inciso tercero, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo con el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo tratándose de los trabajadores de plataformas digitales que pactaron remuneración por servicios efectivamente prestados.	Trabajador Dependiente. No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, (la operación que le dio origen)-(la forma empleada para su cálculo) , constatándose que se trata de los trabajadores de plataformas digitales que pactaron remuneración según servicios efectivamente prestados. Lo anterior respecto de los trabajadores (Individualizar con nombre y RUT) y períodos según el siguiente detalle: _____. (señalar los montos por cada estipendio y el detalle y el método de cálculo por cada estipendio, en forma sucinta)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
2104-a	Artículo 152 quinquies C, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No informar al trabajador de plataforma digital al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación sobre información exigida por ley.	Trabajador Dependiente e independiente. No informar al momento de ofrecer un servicio, previo a su aceptación, (del lugar de realización del servicio) – (la identidad del usuario del servicio) – (medio de pago que utilizará el usuario) - (el domicilio donde se realizará la entrega) – (los domicilios de origen y destino en el caso de los servicios de transporte). Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos constatados)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
2105-a	Artículo 152 quinquies D, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No mantener reserva de la información y datos privados del trabajador de plataforma digital.	Trabajador Dependiente e independiente. No mantener reserva de toda la información y datos privados de el/la trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT), obtenidos con ocasión de la relación laboral que hubo entre las partes. Lo anterior, materializado de la siguiente manera: _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					
2105-b	Artículo 152 quinquies D inciso 2, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar cumplimiento a la obligación de brindar acceso a los datos personales de los trabajadores de plataforma digital.	Trabajador Dependiente e independiente. No dar cumplimiento a la obligación de brindar acceso a los datos personales de los trabajadores de plataforma digital. Lo anterior, atendida solicitud realizada por trabajador Sr. (a) (Individualizar con nombre y RUT), con fecha _____, constatándose que transcurrido el plazo de 15 días hábiles contados desde la solicitud no se entregaron al trabajador (a).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
Grandes 200 y más	36	48	60					

2105-c	Artículo 152 quinquies D inciso 2, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Entregar fuera de plazo legal los datos personales solicitados por trabajador/a de plataforma de servicios digitales.	Trabajador Dependiente e independiente. Se constata que al día _____, la empresa de plataforma digital no entregó acceso a sus datos personales solicitados por el/la trabajador/a Sr. (a) (Individualizar con nombre y RUT), por lo que se realizó fuera del plazo legal de 15 días hábiles.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2105-d	Artículo 152 quinquies D inciso 3, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No dar cumplimiento a la solicitud de portabilidad de los datos de los trabajadores de plataformas de servicios digitales.	Trabajador Dependiente e Independiente. Se constata que el día _____, la empresa de plataforma digital no cumplió con la solicitud de portabilidad de los datos del trabajador (Individualizar con nombre y RUT), portabilidad solicitada el día _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2105-e	Artículo 152 quinquies D inciso 4 en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No permitir la empresa de plataformas digitales el acceso a la programación del algoritmo y/o a explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que éste toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.	Trabajador Dependiente e Independiente. No permitir la empresa de plataformas digitales el acceso a (la programación del algoritmo) – (explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones el algoritmo) – (los datos con los que fue entrenado el algoritmo) – (todo otro factor relevante de programación del algoritmo para el cumplimiento íntegro de la ley) requerida con fecha _____, para los efectos de fiscalización por la Dirección del Trabajo. (Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos constatados)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2106-a	Artículo 152 quinquies E inciso final, en relación con el artículo 506 y 184 del Código del Trabajo.	No informar la empresa de plataformas digitales sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de evitar discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones.	Trabajador Dependiente e Independiente. No informar la empresa de plataformas digitales sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de evitar discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Describa la forma del incumplimiento, señalando fecha y lugar)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2107-a	Artículo 152 quinquies F letra a), en relación con el artículo 506 y 184 del Código del Trabajo.	No capacitar en forma adecuada y oportuna con criterios de seguridad y salud para la actividad que realizan los trabajadores de plataforma de servicios digitales.	Trabajador Dependiente e Independiente. No capacitar en forma adecuada y oportuna, considerando los criterios de seguridad y salud. Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Describa los hechos riesgosos de la actividad de los trabajadores de plataformas digitales que requieren capacitación y la regulación de la autoridad competente.)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2107-b	Artículo 152 quinquies F letra b), en relación con el artículo 506 y 184 del Código del Trabajo.	No proporcionar a los trabajadores de plataforma digital elementos de protección.	Trabajador Dependiente e Independiente. No proporcionar elementos de protección para prestar sus servicios a los trabajadores de plataforma digital que utilice una (bicicleta marca _____) (motocicleta placa patente _____) : consistente en (casco de protección) – (rodilleras) – (coderas) . Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Debe seleccionar la o las alternativas según los hechos con1187statados)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

2107-c	Artículo 152 quinquies F letra b), en relación con el artículo 506 y 184 del Código del Trabajo.	Proporcionar a los trabajadores de plataforma digital elementos de protección sin cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito.	Trabajador Dependiente e Independiente. Proporcionar a los trabajadores de plataforma digital elementos de protección sin cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT). (Describe la forma del incumplimiento, señalando fecha y lugar)	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2107-d	Artículo 152 quinquies F letra c), en relación con el artículo 506 y 184 del Código del Trabajo.	No contratar un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento.	Trabajador Dependiente e Independiente. No contratar un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento, a favor de sus trabajadores. Hecho constatado al (describir la forma en que se cometió la infracción) Lo anterior, respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) (Individualizar con nombre y RUT).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2107-e	Artículo 152 quáter Z, inciso primero, en relación con el artículo 506, ambos del Código del Trabajo.	No resguardar el cumplimiento del tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente.	No adoptar las medidas necesarias para resguardar el tiempo de desconexión del trabajador _____, al mantenerlo conectado al sistema informático o tecnológico por más de 12 horas en un período de 24 horas, en la/las siguiente/s fecha/s y horas: _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
2107-f	Artículo 152 quáter Z, inciso segundo, en relación con el artículo 506, ambos del Código del Trabajo.	Desconectar temporalmente del sistema informático o tecnológico al trabajador de plataformas digitales independiente, por motivos distintos al uso del derecho de desconexión de 12 horas dentro de 24 horas.	Desconectar temporalmente del sistema informático o tecnológico al trabajador/a Sr./a. _____ por razones distintas al ejercicio del derecho de desconexión, en la/las siguiente/s fecha/s y horas: _____, por _____ (indicar las razones dadas por el empleador y que implicarían infracción a la norma).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño Empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y más</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
	UTM																												
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y más	36	48	60																										
CAPÍTULO 52: ESTABLECE UN DERECHO A DESCANSO REPARATORIO PARA TRABAJADORES DE LA SALUD DEL SECTOR PRIVADO, COMO RECONOCIMIENTO A SU LABOR DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19																													
2200-a	Art. 1 de la ley 21.530 en relación al art. 506 del Código del Trabajo. Dictamen 423/12, de 22.03.2023	No otorgar el descanso reparatorio a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos.	No otorgar la empresa, el descanso reparatorio dispuesto por la ley 21.530 al/la trabajador/a _____, que presta servicios en (establecimiento de salud privado/en farmacias/en almacén farmacéutico), denominado _____	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y mas</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y mas	36	48	60
	UTM																												
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y mas	36	48	60																										
2200-b	Art. 1 de la ley 21.530 en relación al art. 506 del Código del Trabajo. Dictamen 423/12, de 22.03.2023	No otorgar correctamente el descanso reparatorio a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos.	No otorgar la empresa, correctamente, el descanso reparatorio dispuesto por la ley 21.530 al/la trabajador/a _____, que presta servicios en (establecimiento de salud privado/en farmacias/en almacén farmacéutico), denominado _____, al considerar como día hábil, para su contabilidad y otorgamiento, el día sábado.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y mas</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y mas	36	48	60
	UTM																												
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y mas	36	48	60																										

CAPÍTULO 53: DERECHO A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO. VICTIMAS DE FEMICIDIO FRUSTRADO. LEY 21.565																													
2300-a	Artículo 8 de la Ley 21.565 en relación con los artículos 174 y 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero laboral por femicidio frustrado.	Separar ilegalmente de sus funciones a la trabajadora doña _____, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparada por fuero laboral por femicidio frustrado según consta en denuncia realizada ante (Carabineros de Chile - Policía de Investigaciones de Chile - Ministerio Público).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>42</td><td>56</td><td>70</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>84</td><td>112</td><td>140</td></tr><tr><td>Grandes 200 y mas</td><td>126</td><td>168</td><td>210</td></tr></table>		UTM			Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	42	56	70	Pequeña 10 a 49	42	56	70	Mediana 50 a 199	84	112	140	Grandes 200 y mas	126	168	210
	UTM																												
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	42	56	70																										
Pequeña 10 a 49	42	56	70																										
Mediana 50 a 199	84	112	140																										
Grandes 200 y mas	126	168	210																										
2300-b	Artículo 8 de la ley 21.565 en relación con los artículos 154 bis y 506 del Código del Trabajo.	No mantener reserva de toda la información y datos privados de trabajadora víctima de femicidio frustrado.	No mantener el empleador la reserva de toda la información y datos privados de la trabajadora Sra. _____, a la que tuvo acceso con ocasión de denuncia por femicidio frustrado, que le fuera entregada por la misma.	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y mas</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y mas	36	48	60
	UTM																												
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y mas	36	48	60																										
CAPITULO 54: ESTABLECE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN, LA ATENCIÓN INTEGRAL, Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA EN EL ÁMBITO SOCIAL, DE SALUD Y EDUCACIÓN																													
2400-a	Artículo 66 quinquies inciso 1°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No permitir y/u obstaculizar al trabajador el hacer uso de su facultad de acudir a emergencia de menor diagnosticado con TEA.	No permitir y/u obstaculizar al trabajador/a _____, _____ (padre-madre-tutor legal), de menor de edad _____, debidamente diagnosticado con trastorno(s) del espectro autista, acudir a una emergencia comunicada con fecha _____, por el establecimiento educacional _____ en donde el menor cursa su enseñanza _____ (parvularia - básica – media).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y mas</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y mas	36	48	60
	UTM																												
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y mas	36	48	60																										
2400-b	Artículo 66 quinquies inciso 2°, 41 y 10 N° 7, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Realizar descuentos por considerar como no trabajado para todos los efectos legales, el tiempo donde el trabajador(a) hizo uso de la facultad de acudir a emergencia de menor diagnosticado con TEA.	Descontar de las remuneraciones u otros beneficios el tiempo que el trabajador _____, que es (padre-madre-tutor legal) _____, de menor de edad (nombre) _____, debidamente diagnosticado con trastorno(s) del espectro autista, destinó en atender la emergencia comunicada con fecha _____, por el establecimiento educacional _____ en donde el menor cursa su enseñanza _____ (parvularia - básica – media).	1	<table><tr><td></td><td colspan="3">UTM</td></tr><tr><td>Tamaño empresa</td><td>Leve</td><td>Grave</td><td>Gravísima</td></tr><tr><td>Micro 1 a 9</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Pequeña 10 a 49</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Mediana 50 a 199</td><td>24</td><td>32</td><td>40</td></tr><tr><td>Grandes 200 y mas</td><td>36</td><td>48</td><td>60</td></tr></table>		UTM			Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y mas	36	48	60
	UTM																												
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima																										
Micro 1 a 9	3	4	5																										
Pequeña 10 a 49	6	8	10																										
Mediana 50 a 199	24	32	40																										
Grandes 200 y mas	36	48	60																										

CAPITULO 55: REDUCCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA LABORAL. LEY 21.561								
2500-a	Artículo 22 inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas, distribuida en cada semana calendario.	Exceder el máximo de 44 horas semanales de trabajo respecto del trabajador _____, por el periodo _____, habiéndose distribuido en cada semana calendario.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-b	Artículo 22 inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Distribuir la jornada semanal de trabajo sobre la base de promedios semanales en lapsos que exceden de cuatro semanas.	Distribuir la jornada semanal ordinaria de trabajo respecto del trabajador _____ en lapsos superiores a cuatro semanas, desde el _____ hasta el _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-c	Artículo 22 inciso 2°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Excluir de la limitación de la jornada ordinaria de 44 horas semanales a trabajadores que no cumplen los requisitos del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.	Mantener excluido de la limitación de jornada ordinaria de 44 horas semanales, al trabajador _____, sin cumplir con los requisitos legales, según lo resuelto en Resolución N° __ de fecha __ de la Inspección Provincial/Comunal del Trabajo de _____, la que se encuentra ejecutoriada.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-d	Artículo 22 bis inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Exceder de 45 horas semanales la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, promediada y distribuidas en un ciclo de hasta 4 semanas.	Exceder de 45 horas semanales la distribución de la jornada de trabajo ordinaria de 44 horas semanales, promediada en ciclos de hasta cuatro semanas, respecto del trabajador _____ en el periodo que va desde el _____ hasta el _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-e	Artículo 22 bis, inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Establecer jornada de trabajo de 45 horas semanales, en más de 2 semanas continuas, en la distribución promediada en ciclo de hasta 4 semanas.	Prestar servicios en más de 2 semanas continuas, en jornada de 45 horas semanales, respecto de una de 44, promediada en ciclo de cuatro semanas, por el trabajador _____ en el periodo que va desde el _____ hasta el _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-f	Artículo 22 bis, inciso 2°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No fijar de común acuerdo, entre empleador y trabajador, un calendario con distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo.	No fijar de común acuerdo, entre empleador y el trabajador _____, un calendario con distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo, en el periodo que va desde el _____ hasta el _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-g	Artículo 22 bis, inciso 2°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No comunicar al trabajador la alternativa de distribución que se aplicará en el ciclo siguiente.	No comunicar el empleador, al trabajador _____, la alternativa de distribución diaria/semanal de la horas de trabajo, en el periodo que va desde el _____ hasta el _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

2500-h	Artículo 22 bis, inciso 2°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Comunicar al trabajador la alternativa de distribución que se aplicará en el ciclo siguiente fuera de plazo legal de a los menos una semana de antelación.	Comunicar el empleador, al trabajador _____, la alternativa de distribución que se aplicará en el ciclo siguiente fuera de plazo legal, al haber notificado con fecha _____ la alternativa de distribución a aplicar a partir de día _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-i	Artículo 22 bis, inciso 3°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No requerir el acuerdo previo al sindicato de la empresa, por el sistema de distribución de la jornada de trabajo, aplicable a un trabajador afiliado a tal sindicato.	No requerir el empleador, el acuerdo previo al Sindicato de Trabajadores _____, al que se encuentra afiliado el trabajador _____ a quien se le aplicó un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo que comenzó con fecha _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-j	Artículo 22 bis, inciso 5°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Acordar que el tope semanal de la jornada de trabajo se amplíe a 52 horas en cada semana, sin que exista negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, sólo respecto de sus afiliados.	Acordar entre la empresa y el trabajador _____ (individualizar), que el tope semanal de la jornada de trabajo se amplíe a 52 horas, habiéndose verificado que el acuerdo fue pactado fuera de la negociación colectiva o pacto directo con Sindicato.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-k	Artículo 27 inciso 2°, en relación a los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No permitir el empleador, ejercer el derecho de anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de las labores.	No permitir, el empleador, ejercer el derecho de (anticipar) – (retrasar) , hasta en una hora, el comienzo de la jornada del trabajador _____, habiéndose verificado que no se dan las excepciones contenidas en la norma legal según lo resuelto en Resolución N° ____ de fecha ____ de la Inspección (Provincial) – (Comunal) del Trabajo de _____, ejecutoriada a la fecha.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-l	Artículo 31 inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Superar, la suma de la jornada ordinaria más la jornada extraordinaria, 52 horas semanales.	Superar la jornada de trabajo semanal, considerado la jornada ordinaria y extraordinaria, la cantidad de 52 horas de trabajo semanal, respecto del trabajador _____ - en el periodo del ____ hasta el _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-m	Artículo 32 inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado.	No acordar por escrito con el trabajador _____ que las horas extras se compensarán por días adicionales de feriado, por el periodo _____ al _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-n	Artículo 32 inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Pactar compensación de horas extras por días adicionales de feriado superiores a 5 días hábiles al año.	Pactar con el trabajador _____, compensación de horas extras por días adicionales de feriado superior a 5 días hábiles al año, por el periodo _____ al _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

2500-o	Artículo 32 inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No pagar las horas extras compensadas por días adicionales de feriado, junto a la remuneración del respectivo período, al no haberse utilizado dentro de los 6 meses siguientes de originadas	No pagar al trabajador _____ las horas extras compensadas por días adicionales de feriado no utilizado dentro de los 6 meses siguientes de originadas, en conjunto con las remuneraciones del respectivo periodo de pago, desde el _____ hasta el _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-p	Artículo 32 inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No conceder el uso de días adicionales de feriado, en compensación a horas extras trabajadas, habiéndose notificado y solicitado formalmente.	No conceder al trabajador _____ días adicionales de feriado, en compensación de horas extras, formalmente solicitado según documento de fecha _____ tenido a la vista.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-q	Artículo 32 inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No considerar para el cálculo de los días adicionales de feriado el recargo legal de una hora y media de feriado, por cada hora extra.	No considerar, para determinar la cantidad de días adicionales de feriado en compensación de horas extras, el recargo legal de una hora y media de feriado, por cada hora extra trabajada, respecto del trabajador _____, por el periodo _____ al _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-r	Artículo 32 inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No pago de días adicionales de feriado, por compensación de horas extras, al término de la relación laboral.	No pagar, al término de la relación laboral, los días adicionales de feriado por compensación de horas extras, al trabajador _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-s	Artículo 33 inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No cumplir el empleador con el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo.	No cumplir el empleador con la obligación de controlar la asistencia, habiéndose detectado que se encuentra en uso un sistema de registro que no es utilizado por los trabajadores, a la fecha de la visita inspectiva, estos es al _____, respecto de los siguientes trabajadores _____	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-t	Artículo 34 bis, inciso 2º, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No remunerar la interrupción de la jornada diaria, en la parte que excede de media hora, a lo menos por el valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de 44 horas semanales.	Remunerar el tiempo de interrupción de la jornada diaria, que excede de media hora, con un valor inferior al valor hora equivalente a uno y medio ingreso mínimo mensual, en base a una jornada de 44 horas semanales, respecto del trabajador _____, por el periodo _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-u	Artículo 40 bis en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, conviniendo una jornada de trabajo superior a 30 horas semanales, aplicándose la normativa del Libro I, Título I, párrafo 5°, de la Jornada Parcial, del Código del Trabajo.	Aplicar al trabajador _____ la normativa del Libro I, Título I, párrafo 5°, de la Jornada Parcial, del Código del Trabajo, no obstante haberse pactado una jornada de trabajo superior a 30 horas semanales.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

2500-v	Artículo 106 incisos 1° y 3°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No pagar con el recargo legal, el exceso de 44 horas semanales de gente de mar.	No pagar con el recargo establecido en el inciso tercero del Artículo 32 del Código del Trabajo, el exceso de 44 horas semanales de gente de mar, respecto de los siguientes trabajadores: _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-w	Artículo 109 inciso 2°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No pagar con el recargo legal el exceso de 44 horas semanales de gente de mar cuando la nave se encuentre fondeada en puerto.	No pagar con el recargo establecido en el inciso tercero del Artículo 32 del Código del Trabajo, el exceso de 44 horas semanales cuando la nave se encuentre fondeada en puerto, según el siguiente detalle: _____. (señalar el o los períodos de la infracción; la cantidad de horas en exceso y los nombres y RUN de los trabajadores afectados)	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-x	Artículo 149 letra a), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas de trabajador/a de casa particular.	Exceder la jornada de trabajo, del trabajador de casa particular _____ que no vive en la casa del empleador, de 44 horas semanales en el período _____ al _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-y	Artículo 149 letra d), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	En jornada de trabajo de trabajador/a de casa particular de hasta 30 horas, (pactar más de doce horas semanales adicionales de trabajo) (acumular horas adicionales por más de una semana) (no pagar con el recargo legal las horas adicionales pactadas)	En jornada de trabajo de hasta 30 horas, (pactar más de doce horas semanales adicionales de trabajo), (acumular horas adicionales por más de una semana), (no pagar con el recargo legal las horas adicionales pactadas) respecto de la trabajadora de casa particular que no vive en la casa del empleador _____, por el periodo _____.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2500-z	Artículo 150 letra d), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No otorgar en cada mes calendario 2 días de libre disposición a trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador.	No otorgar al trabajador de casa particular _____, que vive en casa del empleador dos días de libre disposición en cada mes calendario, en el periodo _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-a	Artículo 150 letra d), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No permitir ausentarse de sus labores a trabajador de casa particular, que vive en casa del empleador, en los días de libre disposición.	No permitir al trabajador de casa particular, _____, que vive en casa del empleador, ausentarse de sus labores en los días de libre disposición, en el periodo _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-b	Artículo 150 letra d), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Compensar en dinero los días de libre disposición de trabajador de casa particular que vive en casa del empleador.	Compensar en dinero los días de libre disposición del trabajador de casa particular _____, que vive en casa del empleador, en el periodo _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

2501-c	Artículo 150 letra d), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Acumular en periodo de más de tres meses, los días de libre disposición, de trabajador de casa particular que vive en casa de su empleador.	Acumular en periodo de más de tres meses, los días de libre disposición, de trabajador de casa particular _____, que vive en casa de su empleador, por el periodo _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-d	Artículo 150 letra d), en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No compensar al trabajador de casa particular, que vive en casa del empleador, los días de libre disposición pendientes al término de la relación laboral, conforme modalidad establecida en el artículo 73 del Código del Trabajo.	No compensar al trabajador de casa particular, _____, que vive en casa del empleador, los días de libre disposición pendientes al término de la relación laboral, conforme modalidad establecida en el artículo 73 del Código del Trabajo.	2		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-e	Artículo 152 ter D inciso final, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Exceder de 44 horas efectivas en promedio la jornada ordinaria semanal de trabajo por las labores en tierra, de los tripulantes de vuelo y de cabina.	Exceder de 44 horas efectivas trabajadas en promedio la jornada ordinaria semanal de trabajo, por las labores en tierra que se extienden por un mes calendario desarrolladas con fecha _____, respecto de los siguientes tripulantes de vuelo y de cabina: _____. (Detallar el nombre y cargo de trabajador y N° de horas en exceso)	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-f	Artículo 152 quáter J inciso 4°, con relación al inciso 2° del artículo 22 y artículos 506 y 506 quáter, todos del Código del Trabajo.	Excluir de la limitación de la jornada de trabajo de 44 horas semanales a trabajadores de plataformas digitales que no cumplen los requisitos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.	Mantener excluido de la limitación de jornada ordinaria de 44 horas semanales, al trabajador de plataformas digitales. _____, sin cumplir con los requisitos legales, según lo resuelto en Resolución N° _____ de fecha _____ de la Inspección Provincial/Comunal del Trabajo de _____, la que se encuentra ejecutoriada.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-g	Artículo 152 quáter Y Inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No pagar los honorarios a trabajador de plataformas digitales.	No pagar los honorarios a trabajador de plataformas digitales _____, por el periodo _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-h	Artículo 152 quáter Y inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Pagar honorarios a trabajador de plataformas digitales en periodos superiores a un mes.	Pagar honorarios a trabajador de plataformas digitales _____, por periodos superiores a un mes, respecto de honorarios de los meses/año _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-i	Artículo 152 quáter Y inciso 1°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	No otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios a trabajador de plataformas digitales.	No otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos a trabajador de plataformas digitales _____, por el periodo _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60

2501-j	Artículo 152 quáter Y inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Pagar honorarios por cada hora de servicios inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual aumentado en un veinte por ciento a trabajador de plataformas digitales.	Pagar honorarios por cada hora de servicios inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual aumentado en un veinte por ciento a trabajador de plataformas digitales _____, por el periodo del _____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-k	Artículo 152 quáter Y inciso 4°, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Calcular honorarios dividiendo su monto por valores superiores a 176 horas a trabajador de plataformas digitales.	Calcular honorarios dividiendo su monto por valores superiores a 176 horas, a trabajador de plataformas digitales _____, por el periodo_____.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-l	Artículo 22 del Código del Trabajo, inciso final del artículo primero transitorio de la ley N° 21.561, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Disminuir las remuneraciones por aplicación de la reducción de la jornada de trabajo a 44 horas semanales.	De las liquidaciones tenidas a la vista, la correspondiente al periodo_____ (indicar mes/año anterior al 26.04.2024) y la del periodo, _____, (Posterior al 26.04.2024), se constató que el empleador disminuyó las remuneraciones del trabajador _____, cuya diferencia asciende a _____ por la aplicación de la reducción de la jornada de trabajo a 44 horas semanales.	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-m	Artículo 22 del Código del Trabajo, artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Adecuar la jornada de trabajo a 44 horas semanales en forma unilateral.	De la revisión del (registro de asistencia u otro medio: por ejemplo: correo electrónico de la empresa avisando el cambio de horario), correspondiente al periodo_____ (indicar mes/año anterior al 26.04.2024) y la del periodo, _____, (mes/año posterior al 26.04.2024), se constató que el empleador adecuó la jornada de trabajo en _____ (minutos/hora/ días), en forma unilateral, sin acreditar la realización de negociaciones o gestiones previas para lograr el común acuerdo con los trabajadores no sindicalizados o con la organización sindical en representación de sus afiliados, afectando a _____ (individualizar los trabajadores afectados con Nombre, apellido y RUT).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60
2501-n	Artículo 22 del Código del Trabajo, artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.	Adecuar la jornada de trabajo sin respetar la progresividad proporcional en su reducción.	De la revisión (del registro de asistencia u otro medio: por ejemplo: correo electrónico de la empresa avisando el cambio de horario), correspondiente al periodo_____ (indicar mes/año anterior al 26.04.2024) y la del periodo, _____, (mes/año posterior al 26.04.2024), se constató que el empleador adecuó la jornada de trabajo, sin respetar la progresividad proporcional en la reducción establecida en la ley N° 21.561, en específico se constató una disminución de _____ situación que afecta a los siguientes trabajadores _____. (Individualizar con nombre, apellido y RUT).	1		UTM		
					Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima
					Micro 1 a 9	3	4	5
					Pequeña 10 a 49	6	8	10
					Mediana 50 a 199	24	32	40
					Grandes 200 y más	36	48	60