



PRESENTACIÓN

Señor Empleador

Teniendo presente que la Dirección del Trabajo tiene entre sus funciones, el fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad; se han diseñado diversos programas de fiscalización al sector comercio, en el que Usted se desempeña.

Con el objeto de facilitarle el cumplimiento de la normativa vigente relacionadas con dichas materias y evitar posibles sanciones producto de las fiscalizaciones que se realizarán en el marco de la programación antes indicada, se ha confeccionado una lista de autoverificación, la cual contiene las normas mínimas que Usted y sus eventuales contratistas deben cumplir. Si efectuada la fiscalización se estableciera infracción a las normas indicadas en dicha lista de autoverificación que se adjunta **-LA CUAL SERÁ SOLICITADA AL INICIAR LA EVENTUAL VISITA INSPECTIVA-**, ello será considerado un agravante al momento de aplicar las respectivas sanciones.

Saluda atentamente a Usted,



Dirección del Trabajo

**LISTA DE AUTOVERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE
NORMAS LABORALES Y DE CONDICIONES Y MEDIO
AMBIENTE DE TRABAJO**

Razón Social:		
Representante Legal:		Rut de Empresa
Domicilio Empresa:		Fono:
Domicilio locales comerciales:		Fono
Trabajadores hombre	Trabajadoras mujeres	Menores

“La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñen, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”. Art. 3° del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud.



ASPECTOS	NORMA LEGAL	SI	NO	NC
1.- DOCUMENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO				
1.1. La documentación que deriva de las relaciones de trabajo se mantiene en el Establecimiento y locales comerciales en que se desarrollan las labores y funciones.	Art. 31 del DFL N°2 de 1967			
2.- CONTRATOS DE TRABAJO		SI	NO	N/C
2.1.- Escriturar contratos de trabajo	Art.9 Inc.1° C.del T.			
2.2.- Entregar copia a trabajador	Art.9.Inc.1 C.del T.			
2.3.-El contrato de trabajo contiene Cláusulas mínimas:	Art.10 C del T			
Lugar y fecha del contrato	Art10 N°1 C del T			
Individualización de las partes	Art.10 N°2 C del T			
Determinación de la naturaleza de los servicios	Art.10 N°3 C del T			
Monto, forma de pago y período	Art.10 N°4 C del T			
Duración y distribución de la jornada	Art.10 N°5 C del T			
Plazo del contrato	Art.10 N°6 C del T			
2.4.-Actualización de contratos de trabajo	Art.10 Inc 2° C del T			
3.- REGISTROS CONTROL DE ASISTENCIA:		SI	NO	N/C
3.1.- Registro control de asistencia	Art. 33 C de T y 20 Rgto. 969 de 1933, Trabajo			
3.2.-Se lleva correctamente: Consignando horas de entrada y salida, firmado por los trabajadores	Art. 33 C de T y 20 Rgto. 969 de 1933, Trabajo			
3.3.-Suma semanalmente las horas trabajadas (los trabajadores firman la sumatoria semanalmente)	Art. 33 C de T y 20 Rgto. 969 de 1933, Trabajo			
4.-LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES		SI	NO	N/C
4.1.- Se lleva libro auxiliar de remuneraciones: timbrado por el SII y los datos se encuentran actualizados (5 o más trabajadores)	Art.62, Inc.1° C.del T.Art.8 Dcto.375 de 1969, Trabajo			
5.-HORARIOS-JORNADAS-DESCANSOS		SI	NO	N/C
5.1.-Cumple jornada legal: 48 horas semanales	Art.22° C del T			
5.2-Distribuir jornada semanal de trabajo en no más de 6 ni menos de 5 días.	Art.28 C del T			
5.3.-No excede jornada ordinaria diaria	Art.28 Inc.2° C del T			
5.4.-No excede máximo legal de 2 horas extraordinarias: Pacto de horas extraordinarias- se pagan con recargo legal. Para atender necesidades o situaciones temporales	Art.32° C del T.			
5.5.-OTORGA DESCANSOS:		SI	NO	N/C
-Media hora, no imputable a la jornada de trabajo	Art.34° C del T			
-Día domingo-Festivo	Art.35° C del T			
-Día hábil en compensación de domingo y festivo trabajado	Art.38° Inc.7 C del T			
-Dos domingos al mes	Art.38° Inc4° C del T			

6.-REMUNERACIONES:		SI	NO	N/C
6.1.-Paga remuneraciones : (sueldo, trato-comisión...etc. Superior o igual al ingreso mínimo) oportunamente	Art.44° C del T			
6.2.-Paga asignaciones familiares	Art.41° C del T			
6.3.-Paga gratificación	Art.47° C del T			
6.4.-Entrega comprobante de pago de remuneraciones	Art.54 Inc.3° C del T			
7.- FERIADOS		SI	NO	N/C
7.1.- Otorga feriado	Art.66° al 77° del C del T			
-Ordinario	Art.67° C del T			
-Progresivo	Art.68° del C del T			
-Convencional	Art.74° del C del T			
8.-PROTECCIÓN MATERNIDAD		SI	NO	N/C
8.1.- Otorgar beneficio de sala cuna (20 o más trabajadoras)	Art.203 C del T			
8.2.-Otorgar permiso para alimentación del menor	Art.206 Art.208 C del T			
8.3.-Pagar valor pasaje: transporte del menor a sala cuna y transporte de la madre para alimentación del menor.	Art.203 Inc.8 y Art.208 C del T			
9.- COTIZACIONES PREVISIONALES		SI	NO	N/C
9.1.-Se declaran oportunamente AFP, INP, ISAPRE, CCAF y Mutual	Art.19° DL 3.500 Art.30° Ley 18.933 y Leyes Previsionales			
9.2.-Comunica AFP la iniciación y término de servicios .	Art.19° DL 3.500			
9.3.-Paga cotizaciones del seguro de desempleo.	Art.5° y10 Ley N° 19.728			
9.4.-Comunica a AFC iniciación y término de los servicios para efectos de pago de cotizaciones de seguro de cesantía .	Art.5° Ley N° 19.728			
10. TRABAJO DE MENORES		SI	NO	N/C
10.1. Tienen la edad mínima para trabajar.	Art. 13 del C. del T.			
10.2. Tienen autorización para trabajar y un contrato escriturado	Arts. 9 y 13 del C. del T.			
10.3. No Exceden jornada máxima de 8 horas diarias	Art.13 del C. del T.			
10.4. No Manipulan elementos químicos	Art.14 del C. del T.			
12 .CAPACITACIÓN		SI	NO	N/C
11.1. Tiene constituido comité bipartito de capacitación (15 o más trabajadores)	Art. 13 de la Ley 19.518			

12. SEGURIDAD E HIGIENE		SI	NO	N/C
12.1. Reglamentos internos				
12.1.1.Existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (1-9 trabajadores)	Art.14 DS 40/1969 Mintrab			
12.1.2 Existe Reglamento de Orden higiene y seguridad. (10 o más trabajadores)	Art. 153 del C.T			
12.1.3.Están incluidos en él los riesgos típicos	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
12.1.4.Se entrega una copia de él al trabajador	Art.14 DS 40/1969 Mintrab			
12.1.5.Están incluidos en él los riesgos típicos	Art.154 C del T.			
12.1.6.Se envía un ejemplar del Reglamento al Servicio de Salud	Art.153 C del T			
12.1.7.Se envía un ejemplar del reglamento a la Inspección del Trabajo	Art.153 C del T			
12.2. Comité Paritario de H y S.		SI	NO	N/C
12.2.1.Existe (Si tiene 25 o más trabajadores)	Art.66 Ley 16744;art.1 DS 54			
12.2.2.Tiene programa de trabajo	Art.24 DS 54/1969 Mintrab			
12.2.3.Existen actas de reunión	Art.16 DS 54/1969 Mintrab			
12.2.4.Funciona regularmente	Art.16 DS 54/1969 Mintrab			
12.2.5.Realiza investigación de accidentes del trabajo	Art.24 DS 54/1969 Mintrab			
12.2.6.La empresa cumple los acuerdos del CPHyS	Art.66 Ley 16744			
12.3. Departamento de Prevención de Riesgos		SI	NO	N/C
12.3.1. Existe (Si tiene más de 100 trabajadores)	Art.66 Ley 16744;Art 8 DS 40 /1969 Mintrab			
12.3.2.Es dirigido por un experto en prevención de riesgos	Art.8 y 10 DS 40			
12.3.3.El experto registra asistencia	Art 11 DS 40/1969 Mintrab (Ord. 1026/026)			
12.3.4.El experto cumple la jornada correspondiente	Art 11 DS 40/1969 Mintrab			
12.3.5.Tiene Programa de trabajo	Art 8 DS 40/1969 Mintrab			
12.3.6.Lleva estadísticas de accidentes	Art 12 DS 40/1969 Mintrab			
12.4. Derecho a saber		SI	NO	N/C
12.4.1. Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
12.4.2.Se informa sobre medidas de prevención de los riesgos	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			

12. SEGURIDAD E HIGIENE		SI	NO	N/C
12.4. Derecho a saber				
12.4.3. Se enseña método correcto de trabajo	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
12.5. Saneamiento básico		SI	NO	N/C
12.5.1. Existe agua potable (para consumo y aseo personal)	Art. 12 DS 594/1999 Minsal			
12.5.2. El suministro de agua tiene autorización sanitaria	Art. 14 DS 594/1999 Minsal			
12.5.5. Existen servicios higiénicos en cantidad suficiente	Art. 23 DS 594/1999 Minsal			
12.5.6. Los servicios higiénicos están en buen estado de funcionamiento y limpieza	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
12.5.7. Los baños están separados por sexo	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
12.5.13. Tiene sala de vestir y casilleros guardarropas	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
12.5.14. Existen casilleros en cantidad suficiente	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
12.5.17. El comedor reúne las condiciones mínimas (mesa con cubierta lavable, cocinilla, lavaplatos, agua potable, medio de refrigeración)	Art. 28 DS 594/1999 Minsal			
12.6. Orden y Aseo (Empresa, bodegas; locales)		SI	NO	N/C
12.6.1. Los pisos están en buen estado	Art. 5 DS 594/1999 Minsal			
12.6.2. Los pasillos están delimitados	Art. 8 DS 594/1999 Minsal			
12.6.3. Los pisos se encuentran limpios, sin desperdicios o residuos líquidos o sólidos	Art. 7 DS 594/1999 Minsal			
12.6.4. El piso es de material lavable	Art. 5 DS 594/1999 Minsal			
12.6.5. Las paredes están en buen estado	Art. 6 DS 594/1999 Minsal			
12.6.6. El lugar tiene buena ventilación	Art. 32 DS 594/1999 Minsal			
12.6.7. El lugar tiene buena iluminación	Art. 103 DS 594/1999 Minsal			
12.7. Elementos de protección personal (EPP)		SI	NO	N/C
12.7.1. Se proporcionan los EPP adecuados al riesgo	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
12.7.2. Están en buen estado	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
12.7.3. Los EPP son certificados (los que corresponda)	Art. 54 DS 594/1999 Minsal			
12.7.4. Los trabajadores los usan cuando están expuestos al riesgo.	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			

12.8. PROTECCION CONTRA INCENDIOS (Locales comerciales, bodegas, bazares)		SI	NO	N/C
12.8.1.Se cuenta con extintores contra incendios	Art. 44 D.S. 594/1999 Minsal			
12.8.2.Los extintores son adecuados al tipo de combustible	Art. 45 y 50 D.S. 594/1999 Minsal			
12.8.3.Los extintores están bien ubicado	Art. 47D.S. 594/1999 Minsal			
12.8.4.-Los extintores están en buen estado de funcionamiento, con revisión técnica vigente	Art. 51 D.S. 594/1999 Minsal			
12.8.5.Los extintores tiene la etiqueta completa y en buen estado	Art. 45 D.S. 594/1999 Minsal			
12.8.6.Los locales tienen salidas de emergencia adecuadas	Art. 37 D.S 594/1999 Minsal			
12.8.7.Los trabajadores han sido capacitados en el uso de extintores	Art. 48 D.S. 594/1999 Minsal			
12.9. Electricidad		SI	NO	N/C
12.9.1.Las instalaciones eléctricas se encuentran en buenas condiciones	Art. 39 D.S. 594/1999 Minsal			
12.9.2.Existen enchufes recargados	Art. 39 D.S. 594/1999 Minsal			
12.9.3.Las aislaciones están en buen estado y completas	Art. 39 D.S.594/1999 Minsal			
12.9.4.Las máquinas eléctricas tienen cable a tierra.	Art. 39 D.S. 594/1999 Minsal			
12.10. Contaminantes ambientales		SI	NO	N/C
12.10.1.Los trabajadores expuestos a bajas temperaturas (Cámaras de frío) usan ropa térmica	Art. 100 D.S. 594/1999 Minsal			
12.10.2.Existe programa de permanencia en cámaras	Art. 101 D.S 594/1999 Minsal			
12.10.3.Las cámaras tienen sistema de seguridad para salidas	Art. 102 D.S. 594/1999 Minsal			
12.10.4.Hay exposición a ruidos molestos	Art. 70 D.S. 594/1999 Minsal			
12.11. Ley de la silla (En las tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercadería)		SI	NO	N/C
12.11.1 Mantiene número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores/as	Art.193 del C.T			
12.11.2 Los trabajadores hacen uso efectivo de las sillas o asientos puestos a disposición, en momentos de pausa durante la jornada de trabajo.	Art.193 del C.T			

13.-	ASPECTOS LEGALES MINIMOS DERECHO COLECTIVO	NORMA	SI	NO	N/C
13.1.	Respetar el derecho a permiso de los dirigentes sindicales.	Art. 243 C. Del T.			
13.2	En los últimos doce meses: ¿Ha sido denunciado por alguna práctica antisindical?.	Art. 289 C. Del T.			
13.3	Respetar el derecho de constituir, sin autorización previa alguna, las organizaciones sindicales que estimen conveniente los trabajadores.	Art. 212 C. DEL T.			
13.4	Ha condicionado la contratación o la empleabilidad de un trabajador a la pertenencia o no pertenencia a una organización sindical.	Art. 215 C. DEL T.			
13.5	Facilita el acceso para que las organizaciones sindicales constituidas en su empresa representen a los trabajadores adecuadamente según dispone el art. 220 del Código del Trabajo.	Art. 220 C. DEL T.			
13.6	Ha obstaculizado la formación o funcionamiento de un sindicato de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes.	Art. 289 C. DEL T.			
13.7	Ha ejercido amenazas de pérdida de empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato.	Art. 289 C. DEL T.			
13.8	Ha intentado maliciosamente alterar el quorum de un sindicato.	Art. 289 C. DEL T.			
13.9	Se ha negado a proporcionar los antecedentes señalados en el inciso quinto y sexto del art. 315 del Código del Trabajo.	Art. 289 C. DEL T.			
13.10	Ha ofrecido u otorgado beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato.	Art. 289 C. DEL T.			
13.11	Ha ejercido actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado.	Art. 289 C. DEL T.			

13.-	ASPECTOS LEGALES MINIMOS DERECHO COLECTIVO	NORMA	SI	NO	N/C
13.12	Ha discriminado entre los diversos sindicatos de su empresa en torno a otorgar a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales.	Art. 289 C. DEL T.			
13.13	Ha ejercido discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.	Art. 289 C. DEL T.			
13.14	Ha aplicado las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.	Art. 289 C. DEL T.			
13.15	Respeto el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores de su empresa.	Art. 303 C. DEL T.			
13.16	Respeto el derecho a fuero de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva.	Art. 309 y 310 C. DEL T.			
13.17	Han sido afectadas las estipulaciones de contratos individuales de trabajo por cláusulas de instrumentos colectivos, que signifiquen disminución de remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores.	Art. 311 C. DEL T.			

14.-	ASPECTOS DE PERCEPCIÓN DERECHO COLECTIVO	NORMA	SI	NO	N/C
14.1	Tiene permanentemente informados a los trabajadores sobre las políticas de administración y estrategia de inversión de la empresa.				
14.2	Tiene instancias formales de diálogo con los dirigentes sindicales aparte de los procesos de negociación colectiva.				
14.3	Tiene permanentemente con los involucrados en instrumentos colectivos instancias de evaluación de estos.				
14.4	Los instrumentos colectivos que se han suscrito en la empresa se generan a través de procesos de diálogo permanente entre las partes.				
14.5	Utiliza los instrumentos colectivos para mejorar las condiciones de higiene y seguridad.				
14.6	Utiliza los instrumentos colectivos para mejorar la capacitación de sus trabajadores.				
14.7	En los contratos que suscribe con los contratistas considera el cumplimiento normativo y el buen estado de las relaciones laborales.				
14.8	Tiene contrato o convenio colectivo vigente.				

15.-	ASISTENCIA TECNICA	NORMA	SI	NO	N/C
15.1.	Forma parte del Consejo Regional o Local de Usuarios de la Dirección del Trabajo correspondiente a su área geográfica.				
15.2	En cuanto a su rol de empleador, Ud. ha recibido capacitación de la Dirección del Trabajo o de algún otro organismo público o privado.				
15.3	Otorga facilidades a los trabajadores de la empresa para que éstos participen en instancias de capacitación.				
15.4	Difunde Usted en la empresa las normas relativas a la salud laboral de los trabajadores o a condiciones de trabajo.				
15.5	Promueve instancias de capacitación para los dirigentes sindicales en materias propias de la gestión de la empresa.				
15.6	Realiza consultas o solicita colaboración a la Dirección del Trabajo para evitar el incumplimiento normativo.				

16.-	MEDIACION	NORMA	SI	NO	N/C
16.1	Considera el diálogo con sus trabajadores como una herramienta positiva para las relaciones laborales				
16.2	Conoce el servicio de mediación que proporciona la Dirección del Trabajo				
16.3	Le interesa conocer este servicio				
16.4	Consideraría la utilización de la mediación para prevenir los conflictos laborales colectivos				
16.5	Consideraría la utilización de la mediación para prevenir el incumplimiento normativo				
16.6	Consideraría la utilización de la mediación en caso de huelga según prescribe el artículo 374 bis				

17.-	GESTION DE LA PREVENCION DE RIESGOS	NORMA	SI	NO	N/C
17.1	La empresa ha desarrollado un protocolo de Investigación de accidentes				
17.2	Cuanta la empresa con una política en materia de seguridad y salud en el trabajo específica y apropiada para la organización				
17.3	La política fue desarrollada en conjunto con los trabajadores				
17.4	La política cuenta con recursos para alcanzar un entorno de trabajo seguro				
17.5	Participan los trabajadores en la toma de decisiones en materias relativas a condiciones de trabajo				
17.6	Se solicita asistencia técnica a los Organismos Administradores de la Ley 16.744/1968				
17.7	Se tiene implementado un sistema de evaluación de las metas y objetivos para reducir los riesgos				