



**GOBIERNO DE CHILE**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**  
DPTO. DE RELACIONES  
LABORALES

**ORDEN DE SERVICIO Nº 4**

**MAT.: ACTUALIZA E IMPARTE  
INSTRUCCIONES REFERENTES A  
ACTUACIONES FUNCIONARIAS EN EL  
TITULO VI DEL LIBRO IV DEL CODIGO  
DEL TRABAJO**

**SANTIAGO, 09.07.2004**

**DE: DIRECTORA DEL TRABAJO**  
**A: SRES. DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO**

La presente Orden de Servicio, tiene por objeto, por una parte, hacer operativa la doctrina sustentada en el dictamen Nº1303/0064, de 26.03.04, y, en un ámbito más amplio, actualizar e impartir instrucciones referente a las actuaciones que le compete a los funcionarios de nuestro servicio en el marco de un proceso de negociación colectiva reglada en el cual se somete a la aprobación de los involucrados las opciones de última oferta del empleador o huelga.

Lo anterior considerando que el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga, resguardando así, el derecho constitucional de la misma, que, a su vez, es uno de los pilares de la Libertad Sindical.

Con un fin ordenador se ha subdividido la presente instrucción en los siguientes capítulos:

- I. DE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA.**
- II. DE LA VOTACION DE ULTIMA OFERTA**
- III. DE LA FISCALIZACION POR INFRACCION AL ARTICULO 381 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**
- IV. ANEXO.**

## **I.- DE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA.**

### **▪ Fuente legal:**

**Artículo 370, inciso final:** *“Para los efectos de este libro se entiende como última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva”.*

**Artículo 372, inciso tercero:** *“El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación a lo menos de dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador”.*

**Artículo 381:** *“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:*

*“a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;*

*“b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;*

*“c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.*

*“En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.*

*“Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.*

*“Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.*

*“Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.*

*“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una*

*reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.*

*“Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.*

*“Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.*

*“Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia”.*

El cumplimiento de los artículos 370, 372 y 381 del Código del Trabajo tiene directa incidencia en las instancias finales del proceso de negociación colectiva, esto es, votación de última oferta, buenos oficios, reemplazo, reintegro y en las fiscalizaciones que pudieren solicitar las partes involucradas en esta etapa del proceso, atendido lo cual, el funcionario a cargo de la Unidad de Relaciones Laborales deberá elaborar, respecto de cada negociación y sobre la base de los antecedentes que obren en su poder, una **minuta** donde conste la verificación de todos los requisitos que establecen las disposiciones legales citadas, documento que pasará a formar parte de todo proceso negociador que se registre en la Unidad, archivándose en la carpeta correspondiente.

La revisión de los distintos requisitos, establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, en concordancia con los artículos 370 y 372, del mismo cuerpo legal, se hará respecto de las siguientes materias y en las oportunidades que se indican:

▪ **Oportunidad de la verificación:**

Una vez solicitada la actuación de un ministro de fe de la Inspección del Trabajo el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar cual es la última oferta que los trabajadores deberán someter a votación, a fin de instruir en forma correcta al funcionario que realizará tal labor. Del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos que a continuación se detallan, deberá dejarse constancia en el expediente de negociación en la Hoja de verificación cuyo modelo se acompaña. Los datos en ella registrados deberán ser ingresados en el SIRELA, de ser aprobada la huelga, con la información relativa al artículo 381, como se indica en el punto II.2 de la presente instrucción. Asimismo, el resultado de dicho análisis, será puesto en conocimiento de las partes involucradas, mediante oficio dirigido a ambos.

▪ **Requisitos a verificar:**

La oferta que se somete a votación de los trabajadores involucrados en una negociación colectiva y que debe efectuarse ante un ministro de fe, es aquella definida en el artículo 370 del Código del Trabajo, complementada por el artículo 372 subsiguiente, como la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se acompañe a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de los cinco últimos días de término del respectivo proceso negociador.

Luego, debe verificarse que **la fecha solicitada quede comprendida dentro de los últimos cinco días de duración del proceso de negociación colectiva que corresponda**. Este plazo se computa a partir del día siguiente a aquel de la presentación del proyecto<sup>1</sup> Así, a vía ejemplar, si el plazo de término es el día 30, los cinco últimos días corresponden a los días 30, 29, 28, 27 y 26. Los dos anteriores, por tanto, corresponderían a los días 25 y 24, de modo tal que, en el ejemplo dado, la fecha final

---

<sup>1</sup> Dictamen 3363/165, de 05.09.2001

para depositar la última oferta del empleador, sería el día 23.<sup>2</sup> De acuerdo a la normativa legal citada, si no existe la última oferta definida por el artículo 370, ya explicitado, toma el carácter de tal la respuesta del empleador.<sup>3</sup>

En el evento que la comisión negociadora laboral se hubiese **negado a recibir** la última oferta, corresponde que ésta sea notificada, a petición del empleador, por la Inspección en donde se encuentre radicado el proceso de negociación, gestión que debe realizarse teniendo en consideración el cómputo de los plazos antes expuestos.<sup>4</sup>

Ahora bien, en el caso de no existir instrumento colectivo anterior (contrato, convenio o fallo arbitral), o tratarse de empresas donde se negocia por primera vez, el día fijado para la votación, debe estar comprendido dentro de los últimos cinco días de un total de 45 contados desde la presentación del proyecto, y, en el caso de negociaciones supraempresas, dentro de los cinco últimos días de un total de 60, contados desde la presentación del proyecto.

Debe tenerse presente, asimismo, que **la última oferta es única**, esto significa que el empleador debe formular una sola proposición, no siendo procedente que formule dos o más ofertas para la instancia de votación de “última oferta o huelga”. En el evento que se presenten dos o más últimas ofertas, revestiría la calidad de tal la primera oferta depositada, salvo que sea retirada con las mismas solemnidades bajo las cuales se presentó, esto es, que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora la petición de retiro del empleador y haberse enviado copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

En otras palabras, no resulta jurídicamente procedente que, para los efectos previstos en el artículo 370 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes. Ello, por cuanto es el único modo en que los trabajadores tengan certeza absoluta respecto de que están votando y sus consecuencias. En este sentido es útil tener presente que, el legislador permite la existencia de dos o más ofertas sólo respecto de situaciones específicas como sucede con el inciso 5º del artículo 381, y sólo para los efectos que una de ellas cumpla con los requisitos que esta norma exige.<sup>5</sup>

En el cómputo del plazo debe considerarse si, en el proceso de que se trata, se aplicó la norma contenida en el **artículo 320 del Código del Trabajo**, en cuyo caso la fecha de presentación del (los) proyecto (s) corresponderá al día trigésimo contado desde el día siguiente al vencimiento de los cinco días que el empleador tuvo para comunicar a todos los trabajadores la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, si no lo hubiere hecho<sup>6</sup>, o desde, el día siguiente a la fecha en que el empleador efectuó la comunicación mencionada.

En cuanto al plazo de cinco días dentro de los cuales se debe efectuar la votación de última oferta, cabe aplicar la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo, en el evento que el último día de dicho plazo, caiga en sábado, domingo o festivo.

Por otra parte, **la convocatoria a los trabajadores** involucrados en la negociación, para la votación de última oferta, debe ser efectuada, a lo menos, con cinco días de anticipación. Si bien, la verificación de este requisito no le compete a este Servicio efectuarla de oficio, debe hacerse presente la importancia de esta formalidad por los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales encargados de los procesos de negociación colectiva, a los miembros de la comisión negociadora respectiva, durante todo el desarrollo de los mismos.

En lo que respecta a los **demás requisitos formales de la última oferta**, además de entregarla a la comisión negociadora y depositar copia en la Inspección del

---

<sup>2</sup> Dictamen 7386/647 del 15.12.94

<sup>3</sup> Dictamen 4330/188 del 06.08.92

<sup>4</sup> Dictamen N°5018/219, de 24.11.03

<sup>5</sup> Dictamen N°3507/187, de 05.06.95

<sup>6</sup> Dictámenes 1216/066 del 15.04.02 y 2452/144 del 30.07.02

Trabajo, el empleador debe informarla a todos los trabajadores involucrados. Esta medida de publicidad ha sido fijada por la Ley con carácter de obligatoria, con el objeto de garantizar que todos los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva, conozcan con la debida certeza y oportunidad el contenido de la última oferta del empleador, cuestión que les permite que en el acto de votación, puedan pronunciarse con el fundamento necesario entre las alternativas “última oferta” o “huelga”. Este efecto se cumple entregando un ejemplar de la última oferta a cada trabajador involucrado, o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa.

En el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, éste debe igualmente informar a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos prevenidos en el inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo.<sup>7</sup>

## **II DE LA VOTACION DE ULTIMA OFERTA:**

### **1. RECEPCIÓN SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE ULTIMA OFERTA.**

Conforme a lo señalado en el artículo 372 del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe.

#### **Procedimiento:**

Cuando los integrantes de la Comisión Negociadora soliciten la designación de un ministro de fe, para la votación de la última oferta, que se efectuará en el lugar y fecha que ellos señalen, el encargado de la Unidad verificará que la solicitud contenga los siguientes datos:

- Tipo de evento de que se trata.
- Tipo de votación, si se realizará en un solo acto o en actos parciales, y, en este último caso, si la votación es con o sin escrutinio.
- Fecha (s) y Hora (s) en que se va a efectuar.
- Domicilio (s) en que se ha de verificar
- Número de votantes. Si fueren varios los locales de votación, debe indicar el número de posibles votantes en cada uno de ellos y acompañar la nómina de los involucrados por cada local de votación.
- Personas que oficiaran de coordinadores de la votación. La designación deberá constar en un documento suscrito por los miembros de la comisión, previendo el eventual reemplazo de algunos de ellos.
- Nombre de la empresa o empleador
- Número de teléfono donde se puede ubicar a los solicitantes.
- Identificación del sindicato o grupo de trabajadores que negocia, y
- Número total de posibles participantes en la votación.

Luego, aplicando lo señalado en el capítulo I de esta Orden de Servicio, el encargado deberá verificar lo siguiente:
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- |                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Que el día de la votación esté comprendido dentro del plazo legal.                                                                                                |
| - Que la negociación no esté sujeta a arbitraje                                                                                                                     |
| - Que se encuentre depositada en la Inspección del Trabajo la última oferta del empleador dentro del plazo legal y con las formalidades correspondientes            |
| - De no existir última oferta en esas condiciones se les informará a los recurrentes que se votará por la respuesta considerada como última oferta o por la huelga. |

Posteriormente, el encargado pondrá en conocimiento del interesado las instrucciones que se detallan a continuación, advirtiéndolo en forma especial sobre el plazo con que se

<sup>7</sup> Dictamen 0025/002, 06.01.

deberá convocar a votación, el que de acuerdo al artículo 370 del Código del Trabajo es de a lo menos cinco días de anticipación.

- Que el día de la votación de última oferta del empleador, no podrá realizarse ningún tipo de asamblea.
- El día de la votación deberá tenerse a disposición del ministro de fe lo siguiente:
  - a) Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere
  - b) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador.
  - c) Votos impresos, en papel no traslucido, de la siguiente forma

ÚLTIMA OFERTA    \_\_\_  
HUELGA            \_\_\_

- d) Urna para el depósito de los votos
- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT de los trabajadores.

A continuación, se designará el o los funcionarios que oficiarán de ministro de fe. El o los funcionarios designados concurrirán a la Unidad de Relaciones Laborales, donde se les entregará la siguiente documentación:

- Copia de la solicitud de ministro de fe, en la cual el encargado habrá consignado la fecha en que la Comisión Negociadora recepcionó la última oferta del empleador, recordando que se considera como tal la respuesta ante la inexistencia de última oferta en las condiciones señaladas en los artículos 370 y 372 del Código del Trabajo.
- Acta de votación de última oferta del empleador, la cual deberá indicar la fecha y hora del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 48 horas para solicitar los buenos oficios.
- Nómina de trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo.

Una vez efectuada la actuación, el ministro de fe deberá entregar, a la brevedad, los resultados obtenidos a la Unidad de Relaciones Laborales a fin que se practiquen los registros computacionales correspondientes. En forma transitoria, adicionalmente al registro practicado en el SIRELA, el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá remitir por correo electrónico a la Coordinación de Relaciones Laborales respectiva, con copia al Dpto. de Relaciones Laborales, los resultados de la votación de última oferta cuando en esta se haya aprobado la huelga. Los datos que se incluirán en ese correo serán los siguientes:

- Número correlativo del proceso de negociación: Región/Año/Nº del proceso
- Identificación de la Inspección.
- Nombre de la empresa
- Actividad económica de la empresa
- Tipo de organización que negocia (grupo o sindicato)
- Nº de trabajadores de la empresa y Nº de involucrados.
- Fecha de la aprobación de la huelga
- Resultado de la votación: Nº votos blancos y nulos, última oferta y huelga.
- Indicación de domicilio del Jefe de oficina y entrega de información para acceder a buenos oficios del art.374 bis.

En forma posterior, a medida que se vayan produciendo los distintos eventos deberá mantenerse informado tanto a la Coordinación de Relaciones Laborales pertinente como al Dpto., vía correo electrónico, de lo siguiente:

- Estado de la huelga: Si fue prorrogada y en cuantos días, si se efectuó solicitud de buenos oficios.
- Fecha de inicio y de término del proceso.

El correo para remitir dicha información será [pjofre@dt.gob.cl](mailto:pjofre@dt.gob.cl)

Adicionalmente, será obligación de los Encargados de Coordinación de Relaciones Laborales mantenerse al tanto del desarrollo de la huelga y emitir informes vía correo electrónico al Jefe del Dpto. de Relaciones Laborales en aquellos procesos de especial relevancia.

## 2.- VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO REQUISITOS ESTIPULADOS EN ARTÍCULO 381:

### ▪ Oportunidad de la verificación:

Cada vez que haya sido aprobada la opción de huelga por la mayoría absoluta de los involucrados en el proceso de negociación, el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar el cumplimiento de los requisitos estipulados en el artículo 381, a fin de determinar si el empleador cumple con los requisitos para contratar reemplazantes desde el primer día. Lo anterior, sólo si la última oferta ha cumplido con los requisitos formales estipulados en el artículo en cuestión, ya que de no haber dado cumplimiento a uno de ellos, implicará revisar si la última oferta cumple con los requisitos estipulados en dicha norma para que el empleador pueda contratar reemplazantes desde el decimoquinto día.

Del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos que a continuación se detallan, deberá dejarse constancia en el expediente de negociación, en el SIRELA, imprimiendo copia de la Hoja de verificación antes reseñada.

### ▪ Requisitos a verificar:

#### a) Que sea **efectuado por escrito**

b) Que conste, por escrito, que fue **entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del trabajo** en donde se encuentre radicado el proceso de negociación.

c) Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o huelga.

d) Que las **estipulaciones** contenidas en la última oferta del empleador sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento. Deben excluirse las relativas a bonos llamados "por término de negociación o término de conflicto", ya que se acuerdan y otorgan por única vez, y las cláusulas relativas a reajustabilidad u otras similares, que son aquellas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

Estas cláusulas, en la última oferta propuesta, o, a falta de ésta, en la respuesta dada por el empleador al proyecto que le fuera presentado, deben haber sido reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste habido en la empresa y la fecha de término del respectivo proceso.<sup>8</sup>

Enseguida cabe anotar que aquellas cláusulas ilegales por aplicación de la Ley N°19.759, tampoco deben ser consideradas para los efectos en análisis.<sup>9</sup>

e) Que contemple una **reajustabilidad mínima anual**, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el

<sup>8</sup> Dictamen N°5413/287, de 03.09.97

<sup>9</sup> Dictamen N°1217/67, de 15.04.02.

contrato, excluido los últimos doce meses. Es decir, este requisito implica que si la última oferta contempla una duración de dos años, basta con el ofrecimiento de la reajustabilidad referida, por los primeros doce meses, en tanto, que si es por tres años, basta que se consigne una reajustabilidad por dos años.

- f) Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante. El que la última oferta no lo contemple en forma expresa, en forma inmediata implica que el empleador no podrá reemplazar los trabajadores involucrados en la huelga desde el primer día de esa. Por lo tanto, se **recomienda empezar con la verificación del cumplimiento de este requisito**, y luego seguir con la letra b) del artículo 381. Asimismo, cabe tener presente que también será exigible una vez que hayan transcurrido más de 15 días desde que se ha hecho efectiva la huelga.
- g) En el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para proceder al reemplazo de trabajadores, son los contenidos en las letras a), b), c), e) y f).

### 3.- CONTRATACIÓN DE REEMPLAZANTES.

**Concepto de reemplazo:** Tal como lo señala el dictamen N°1303/64, de 26.03.04, el concepto de reemplazo dice relación con las funciones que desarrollan los trabajadores involucrados en la huelga y, por consiguiente, **habrá reemplazo cada vez que las funciones que estos desempeñan, durante la huelga, son ejecutadas por otras personas. Así entonces, puede darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función sea reemplazada por más de un trabajador. Luego, se generarán tantos bonos de reemplazo como personas hayan intervenido en el cumplimiento de la respectiva labor.**

El citado pronunciamiento agrega que, debe entenderse que estamos frente a personal de reemplazo de las funciones de trabajo de los huelguistas, entre otras, en las siguientes circunstancias:

- Personal contratado directamente por el empleador, a través de terceros o ajenos a la empresa, que se encuentren desempeñando las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Estudiantes en práctica dentro de la empresa cumpliendo labores de las señaladas en el punto precedente.
- Trabajadores de la misma empresa a quien el empleador, haciendo uso de la facultad que le entrega el artículo 12 del Código del Trabajo, hubiera cambiado de funciones con el objeto de suplir las de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Trabajadores de la empresa a quienes el empleador hubiere cambiado de funciones y/o de lugar de trabajo, sin explicitar la facultad contenida en el artículo 12 del Código del trabajo o respecto de los cuales se verifique una mayor carga de trabajo, aumento de la jornada u horas extraordinarias.

En este mismo sentido, el dictamen N°1197/061 del 11.04.2002, concluye que *“Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo”. “Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga.”*

#### ▪ Oportunidad del reemplazo:

- a) **Reemplazo desde el primer día:** Esta prerrogativa del empleador, sólo puede ejercerla si en su última oferta, ha dado cumplimiento estricto a lo dispuesto en las letras a), b) y c) del artículo 381 del Código del Trabajo, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372.
- b) **Reemplazo desde el decimoquinto día:** De no cumplir la última oferta con los requisitos de forma y oportunidad, como está prescrito en el inciso tercero del artículo 372, el empleador sólo podrá contratar reemplazantes desde el décimo

quinto día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando haya ofrecido por escrito el pago del bono de reemplazo. Si el empleador no hubiere ofrecido dicho bono, no podrá reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga, salvo que formule una nueva oferta que lo contenga, en cuyo caso el reemplazo podrá efectuarlo desde el decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Al respecto cabe señalar que no basta que el empleador formule en una nota aparte el ofrecimiento del bono, sino que éste debe encontrarse contenido en el texto de su última oferta.

#### **4.- REINTEGRO DE TRABAJADORES EN HUELGA.**

##### **Condiciones mínimas para el reintegro individual:**

- No cabe antes del decimoquinto día de haberse iniciado la huelga.
- La última oferta debe reunir los mismos requisitos señalados para el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga.
- Si la última oferta se efectúa fuera del plazo establecido para reemplazar trabajadores a contar del primer día, el reintegro puede llevarse a efecto a contar del día quince de materializada ésta o a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva.
- Por el contrario, si la última oferta no cumple con los requisitos mínimos señalados precedentemente, los trabajadores involucrados en la huelga sólo podrán reintegrarse individualmente a sus labores a contar del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.
- En todo caso, para el reintegro a partir del trigésimo día, siempre será requisito que la última oferta contenga el bono de reemplazo.
- Tratándose de trabajadores que no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para el reintegro individual son los mismos requeridos para el reemplazo de trabajadores.

**Reintegro a partir del día decimoquinto:** Esta prerrogativa de los trabajadores que negocian, sólo puede ejercerse si el empleador, en su última oferta, ha dado cumplimiento estricto a lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372. Debe tenerse presente que la legislación laboral vigente no contempla la posibilidad que los trabajadores involucrados en una huelga puedan reintegrarse individualmente a sus labores antes del día decimoquinto día de iniciada ésta.

**Reintegro a partir del día trigésimo:** En aquellos procesos en que la última oferta del empleador no cumpla con alguno de los requisitos del artículo 381, los trabajadores involucrados sólo pueden reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del día 30 de que ésta se hizo efectiva. Cabe hacer presente que el reintegro individual, sea a partir del decimoquinto o del trigésimo día de hecha efectiva la huelga, no genera el pago de bono de reemplazo.

#### **5.- REMISIÓN DE EXPEDIENTE A BUENOS OFICIOS DEL ARTÍCULO 374 BIS.**

Dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente, la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

Esta instancia debe ser ejercida dentro de un plazo fatal (plazo que una vez transcurrido extingue el derecho), correspondiente a horas cronológicas, por lo cual se recuerda, que siempre debe dejarse establecido el día y la hora de término del escrutinio en el acta de votación de última oferta o huelga, para los efectos de su cómputo.

Requeridos los buenos oficios, **es responsabilidad del Jefe de la Oficina** donde se encuentra radicada la negociación colectiva, **hacer entrega oportuna al mediador** del expediente respectivo, a fin que éste cuente con la información necesaria para iniciar su gestión.

Asimismo, es su responsabilidad el **comunicar por el medio más rápido a la otra parte** la solicitud de buenos oficios, toda vez que esta instancia produce el efecto de prorrogar el inicio de la huelga.

La documentación que deberá remitirse al mediador, es la siguiente:

- a) El proyecto de contrato colectivo presentado por la comisión negociadora.
- b) La respuesta del empleador.
- c) Todos los antecedentes de la reclamación de legalidad, si la hubiere, incluyendo él o los informes de fiscalización que se hubieren efectuado con tal motivo y las solicitudes de reposición con sus respectivas Resoluciones, si correspondiere. Si a la fecha del envío del expediente hubiere algún trámite pendiente respecto a esta materia se le informara al mediador asignado.
- d) Acta de votación de última oferta.
- e) Minuta que contenga la información acerca de la verificación del cumplimiento de los requisitos de los artículos 370, 372 y 381. Al respecto, toda información oficial a las partes involucradas en el proceso, que diga relación con los plazos y procedencia de los reemplazos y reintegros, siempre deberá ser evacuada por el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales.
- f) Todo otro antecedente que pueda ser de relevancia para el proceso y que deba estar en conocimiento del mediador, por ejemplo: Reclamos interpuestos en Tribunales por la Resolución de objeción de legalidad, resultados de las fiscalizaciones respecto a prácticas antisindicales ocurridas durante el proceso o despido de trabajadores aforados por la negociación. El Jefe de Oficina o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá tener una vinculación permanente con el funcionario a quien se la haya asignado la actuación de buenos oficios, el que a su vez, deberá tener permanente y oportunamente informada a la Inspección de origen respecto a las prórrogas que se susciten y el término de los buenos oficios.

### **III. DE LA FISCALIZACION SOLICITADA PARA VERIFICAR REEMPLAZANTES Y/O REINTEGROS ILEGALES.<sup>10</sup>**

Al respecto cabe remitirse a la instrucción contenida en el punto 14 de la Circular N°88, del Departamento Inspectivo, con las modificaciones que al efecto se introducen en la presente Orden de Servicio, las que deberán ser incorporadas al texto de aquella, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la dictación del presente documento. Especialmente, en lo concerniente a:

- 14.1, Activación de la fiscalización,
- 14.3 Preparación de la fiscalización, y
- 14.4 Visita inspectiva

La comprobación del reemplazo o reintegro ilegal, debe verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Recibida la denuncia, el Jefe de Fiscalización deberá solicitar, antes de asignar la comisión, copia de la Minuta de verificación del cumplimiento de los requisitos estipulados en ese artículo, documento que le servirá de base para determinar la oportunidad en que el empleador puede reemplazar a los trabajadores en huelga o permitir el reintegro de los mismos.

Si de los datos consignados en la Minuta, se desprende que el empleador ha dado cabal cumplimiento a los supuestos que copulativamente indica el artículo 381 del Código del Trabajo, se informará mediante oficio a la comisión negociadora, de la facultad

---

<sup>10</sup> Dictamen N°1303/64, de 26.03.04

del empleador para reemplazar y aceptar el reintegro individual consignando las fechas en que puede hacer uso de estas facultades, sin perjuicio de la facultad que les asiste para requerir la fiscalización conducente a determinar el número de trabajadores reemplazados y así, precisar el monto del bono a percibir al término de la huelga.

**Si, por el contrario, de los antecedentes consignados en la Minuta se evidencia que no existe dicha facultad, el Jefe de Fiscalización deberá disponer la inmediata concurrencia de un fiscalizador para que constate la infracción, y, en caso afirmativo, instruya el cese de la infracción, dando un plazo razonable para ello, no superior a dos horas, y/o, en su defecto, curse la multa legal correspondiente por la o las infracciones que se constaten.**

El fiscalizador deberá, siempre, levantar acta, que dé cuenta de los siguientes aspectos:

- a) Del estado de la negociación colectiva y del hecho que, conforme a los documentos que obran en poder de la Inspección, el empleador está impedido de ejercer las facultades del artículo 381, esto es reemplazar a los trabajadores en huelga o permitir el reintegro de los huelguistas o ambas, según sea el caso.
- b) El hecho mismo constatado, esto es reemplazo de los trabajadores en huelga o reintegro de huelguistas o ambos.
- c) En el caso del reemplazo deberá, además, tener especial cuidado en contabilizar la totalidad de los trabajadores involucrados en la huelga que están siendo reemplazados, considerando al efecto lo señalado en el punto 3 del Capítulo II del presente documento.
- d) El empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo si efectivamente reemplaza las labores que desarrollan los dependientes en huelga, aún cuando en su última oferta no de cumplimiento a uno o más de los requisitos que se consignan en el artículo 381 del Código del Trabajo, para que opere el reemplazo.
- e) La fiscalización deberá efectuarse siempre en compañía de al menos uno de los integrantes de la comisión negociadora, teniendo presente lo señalado por el Dictamen N°2422/140, 25.07.2002, en orden que: *“A los directores de una organización sindical en huelga les asiste el derecho a ingresar a las faenas de la empresa respectiva, con el fin de cumplir las labores propias de sus cargos,.....”*, dentro de esas funciones se encuentra el velar por el cumplimiento de las normas contenidas en los artículos 381, 382 y 383 del Código del Trabajo, función ésta para la cual resulta indispensable el ingreso a las dependencias de la empresa y la comunicación con el empleador.
- f) La instrucción impartida, bajo apercibimiento de sanción administrativa en caso de incumplimiento
- g) Que se ha ordenado el cumplimiento inmediato de la instrucción.
- h) la respuesta o actitud del empleador frente a la instrucción impartida.

**En el evento que corresponda sancionar, se deberá aplicar el monto máximo de la multa permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes. Sin embargo, en el caso de reintegro de trabajadores, descontará a éstos del número total de involucrados para determinar el monto de la multa.**

Tendrá presente, además, que si el empleador ha incurrido simultáneamente en infracción por contratación de reemplazantes y reintegro indebido, constituyen dos infracciones diferentes y, por lo tanto, deberá aplicarse la multa señalada precedentemente, por cada una de las infracciones constatadas.

**Sin perjuicio de lo expuesto, la comprobación de la o las infracciones de que se trata, dará origen a la interposición inmediata de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del acta levantada al efecto, del informe de fiscalización y de la resolución de multa**

**aplicada. En la misma denuncia se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas en que hubiere incurrido el empleador, es decir el retiro del personal que ilegalmente se encuentra desempeñando las funciones de los trabajadores en huelga.**

La presente Orden de Servicio y su anexo, deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales, Jurídicas y fiscalizadores de terreno.

**MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO**

**JCS/MVC/SNM/KHG/IOO**

**Distribución:**

Jefes de Dpto.

Direcciones Regionales

Inspecciones Provinciales y Comunes

Of. de Partes

Boletín

#### **IV. ANEXO**

MINUTA VERIFICACION CUMPLIMIENTO REQUISITOS ARTICULOS 370, 372 Y 381.

EMPRESA			
SINDICATO/O GRUPO NEGOCIADOR			
Nº CORRELATIVO DEL PROCESO			
	SI	NO	
1. Se entregó última oferta			Si la respuesta es Si, seguir, si es No pasar a N° 4
2. Se depositó última oferta dentro del plazo en Inspección			Si la respuesta es Si, seguir, si es No pasar a N° 4.
3. El empleador informó de su última oferta a todos los trabajadores y a la comisión negociadora, y esta firmó en recepción			Si la respuesta es Si, pasar a N° 5, si es No pasar a N° 4.
4. El empleador informó a todos los trabajadores que la respuesta era la última oferta dentro de plazo			Si la respuesta es Si, pasar a N° 5, si es No pasar a N° 11
5. En la última oferta consta por escrito el ofrecimiento del bono de 4 UF			Si la respuesta es Si, seguir, si es No pasar a N° 11
6. ¿Existe instrumento colectivo vigente?			Si la respuesta es Si, seguir, si es No pasar a N° 9
7. La última oferta contiene idénticas estipulaciones que el instrumento colectivo vigente reajustadas en el IPC entre la fecha del último reajuste y la de término del instrumento			Si la respuesta es Si, seguir, si es No pasar a N° 11
8. Se ofrece una reajustabilidad mínima anual según variación del IPC excluidos los 12 últimos meses			Si la respuesta es Si, pasar al N° 10 , si es No pasar a N° 11
9. Se ofrece una reajustabilidad mínima anual según variación del IPC excluidos los 12 últimos meses			Si la respuesta es Si, pasar al N° 10, si es No pasar a N° 11
10. Puede contratar reemplazantes desde el 1º y reintegrar desde el 15º			
11. No puede contratar reemplazantes y el reintegro es sólo desde el 30º, salvo una nueva oferta entregada a todos los involucrados y depositada en la Inspección que contenga el ofrecimiento del bono, en cuyo caso puede contratar reemplazantes desde el 15º de haberse hecho efectiva la huelga, y los involucrados pueden reintegrarse desde el 15º de haberse hecho la nueva oferta o desde el 30º día de haberse hecho efectiva la huelga. (dictámenes N°s 868/48y 811/45 de 27.02 y 23.02.04, respectivamente.)			

### ACTA

En.....a.....de.....de ....., siendo las  
 ..... horas, constituido el (los) fiscalizador (es) .....  
 ..... RUT.....en la  
 empresa (razón social o persona natural según corresponda) .....  
 .....RUT ....., representada legalmente por don (ña)  
 ..... ambos domiciliados para estos efectos en calle  
 ..... N°......  
 Depto. .... Comuna .....de .....,  
 se ha constatado lo siguiente:

- 1.- Que, dentro del proceso de Negociación Colectiva en la referida empresa, la última oferta formulada por el empleador, de fecha ....., no lo faculta para contratar personal reemplazante a contar del primer día de huelga, como asimismo, no le permite el reintegro individual de los trabajadores involucrados en esta Negociación Colectiva, antes del trigésimo día de iniciada la huelga.
- 2.- Que una vez hecha efectiva la huelga con fecha ..... por los trabajadores involucrados en el proceso de Negociación Colectiva, la empleadora ha incurrido en la (s) infracción (es) que se detalla (n):

Reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos en la ley.

Nombre trabajador reemplazado	Nombre trabajador reemplazante o Descripción de la figura ocupada para el reemplazo	Fecha del contrato o fecha desde la cual se da la figura descrita en la columna anterior
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

La infracción anterior se encuentra tipificada en el artículo 381 del Código del Trabajo y sancionada en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Ofrecer el reintegro individual, desde el día que se señala, a los trabajadores involucrados en el proceso de Negociación Colectiva que se indican a continuación:

Trabajadores	Fecha	reintegro	individual
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....
.....			.....

La conducta anterior infringe lo dispuesto en el artículo 382 del Código del Trabajo y se encuentra sancionada por el artículo 477, del mismo cuerpo legal.

Que, no obstante haber instruido el cese de dicha conducta, esta ha persistido.

Se notifica al empleador la multa correspondiente.

Se entregará copia de la presente acta al empleador o a su representante en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º inciso 2º del Código del Trabajo.

Para constancia firman

Se niega a firmar

....., .....

**Visto:**

Que, en visita efectuada con fecha .....por el (los) fiscalizador (es)  
 ..... a la  
 empresa..... RUT  
 ....., representada legalmente por .....  
 .....  
 RUT..... de profesión ..... ambos  
 domiciliados para estos efectos en  
 ....., se  
 constató la siguiente infracción:

Reemplazo de los trabajadores en huelga mediante la figura que se indica en el Acta de fecha ....., que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo.

**Considerando:**

Que según consta de instrucción de fecha..... se ordenó al empleador el cese de la actitud, sin que haya dado cumplimiento a ésta dentro del plazo otorgado.  
 Que, lo anterior importa infracción a lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 477 del mismo y las facultades que me confieren el artículo 474 del Código del Trabajo y los D.F.L. N°2, de 1967 y N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Resuelvo:**

Aplicase a la empresa .....  
 representada legalmente por  
 ....., ambos ya  
 individualizados, una multa administrativa de  
 .....Unidades Tributarias Mensuales, equivalentes a \$  
 .....(.....) al ....., fecha en la que se  
 constató la infracción, sin perjuicio de la liquidación que corresponda practicar al momento del pago de la multa, según el valor de la Unidad Tributaria Mensual a esta última fecha.

El pago se acreditará mediante la exhibición de la boleta de ingreso fiscal expedida por la  
 Tesorería General de a República, ante la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo de.....ubicada en .....

Notifíquese al infractor de la presente resolución por Carabineros de Chile o por funcionarios de los Servicios del Trabajo y hágase presente que dispone, para los efectos de entablar los recursos judiciales o administrativos, de los plazos establecidos en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, en conformidad a los procedimientos y condiciones que se establecen en los mismos artículos.  
 Una vez expirado estos plazos la presente resolución tendrá mérito ejecutivo para los efectos de su cumplimiento y pago.

**Anótese y Comuníquese**

.....  
 FISCALIZADOR  
 Nombre, firma y RUT

....., .....

**Vistos:**

Que, en visita efectuada con fecha .....por el (los) fiscalizador (es) ..... a la empresa..... RUT ..... , representada legalmente por ..... RUT..... de profesión ..... ambos domiciliados para estos efectos en ..... , se constató la siguiente infracción:

Ofrecer el reintegro de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva, indicados en acta de fecha ..... , que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 de Código del Trabajo.

**Considerando:**

Que se instruyó al empleador el cese de dicha actitud, cuestión que no fue cumplida por éste dentro del plazo otorgado al efecto.

Que, lo anterior importa infracción a lo dispuesto en el artículo 382 del Código del Trabajo con relación a lo establecido en su artículo 381, sancionada por el artículo 477 del mismo; y las facultades que me confieren el artículo 474 del Código del Trabajo y los D.F.L. N° 2, de 1967 y N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Resuelvo:**

Aplicase a la empresa ..... , representada legalmente por ..... , ambos ya individualizados, una multa administrativa de ..... Unidades Tributarias Mensuales, equivalentes a \$ ..... (.....) al ..... , fecha en la que se constató la infracción, sin perjuicio de la liquidación que corresponda practicar al momento del pago de la multa, según el valor de la Unidad Tributaria Mensual a esta última fecha.

El pago se acreditará mediante la exhibición de la boleta de ingreso fiscal expedida por la Tesorería General de a República, ante la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo de..... ubicada en .....

Notifíquese al infractor de la presente resolución por Carabineros de Chile o por funcionarios de los Servicios del Trabajo y hágase presente que dispone, para los efectos de entablar los recursos judiciales o administrativos, de los plazos establecidos en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, en conformidad a los procedimientos y condiciones que se establecen en estos mismos artículos.

Una vez expirado estos plazos la presente resolución tendrá mérito ejecutivo para los efectos de su cumplimiento y pago.

**Anótese y Comuníquese**

.....  
FISCALIZADOR  
Nombre, firma y RUT

**ACTA**

En.....a.....de.....de ..... , siendo las  
..... horas, constituido el (los) fiscalizador (es) .....  
..... RUT.....en la  
empresa (razón social o persona natural según corresponda) .....  
.....RUT ..... , representada legalmente por don (ña)  
..... ambos domiciliados para estos efectos en calle  
..... N°.....  
Depto. .... Comuna .....de ..... ,  
se ha constatado lo siguiente:

- 1.- Que, dentro del proceso de Negociación Colectiva en la referida empresa, la última oferta formulada por el empleador, de fecha ..... , lo faculta para contratar reemplazante a contar del primer día de huelga, asimismo, le permite el reintegro individual de los trabajadores involucrados en esta Negociación Colectiva, a partir del decimoquinto día de iniciada la huelga.
- 2.- Que una vez hecha efectiva la huelga con fecha ..... por los trabajadores involucrados en el proceso de Negociación Colectiva, la empleadora ha reemplazado las funciones de un total de ..... trabajadores involucrados en la huelga mediante la .....<sup>11</sup>

Nombre trabajador reemplazado	Nombre trabajador reemplazante o Descripción de la figura ocupada	Fecha del contrato, o fecha desde la cual se da la figura descrita en la columna anterior.
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

Para constancia firman

Se niega a firmar

.....  
**FISCALIZADOR**  
Nombre, firma y RUT

3.- Se deja constancia de lo anterior para los efectos de lo dispuesto en la letra c) del inciso 1º del artículo 381 del Código del Trabajo, esto es, para determinar el monto del bono que debe pagar el empleador.

<sup>11</sup> Ejemplos de opciones a indicar como figura de reemplazo: contratación de los reemplazantes nn, contratar a la empresa contratista xx, enviar la producción a la empresa xx, ocupar a los estudiantes en práctica nn.

**Acta de instrucciones**

En .....a.....de 200....., siendo las .....horas, constituido el (los) fiscalizador(es).....R.U.T..... en la empresa ( razón social o persona natural que corresponda).....R.U.T....., representada legalmente por don(ña)....., ambos domiciliados para estos efectos en calle.....Nº.....Depto.....Comuna.....de ....., se le instruye, previa constatación de los hechos, según consta de acta....., que se encuentra infringiendo lo dispuesto en los artículos 381 y 382 del Código del Trabajo.

Que, en razón de lo expuesto se le otorga un plazo de .....horas para que enmiende su conducta ilegal, bajo apercibimiento de aplicar la multa que legalmente corresponde, ante lo cual:

Se allana a solucionar la(s) infracción(es) constatadas.

No se allana a solucionar las infracciones. Se notifica al empleador la multa correspondiente, de inmediato.

Se entrega copia de la presente acta al empleador o a su representante

Para constancia firman:

Se niega a firmar

**Fiscalizador**

**Empleador**