



## *“Experiencias comparadas de las Inspecciones del Trabajo en materia de formalización Laboral”*

# LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN CHILE: EXPERIENCIA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



**Gobierno  
de Chile**

Rubén Gajardo Morales  
Director Regional del Trabajo  
Región de Antofagasta

Formalización de la Economía Informal.  
Organización Internacional del Trabajo (OIT)  
Buenos Aires, 11 al 14 de Septiembre de 2017

# Administración del Trabajo en Chile: El rol de la Dirección del Trabajo



La Dirección del Trabajo (DT) nace en 1924, bajo el impulso de los movimientos internacionales encausados por el Tratado de Versalles (1919) y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT- 1919).



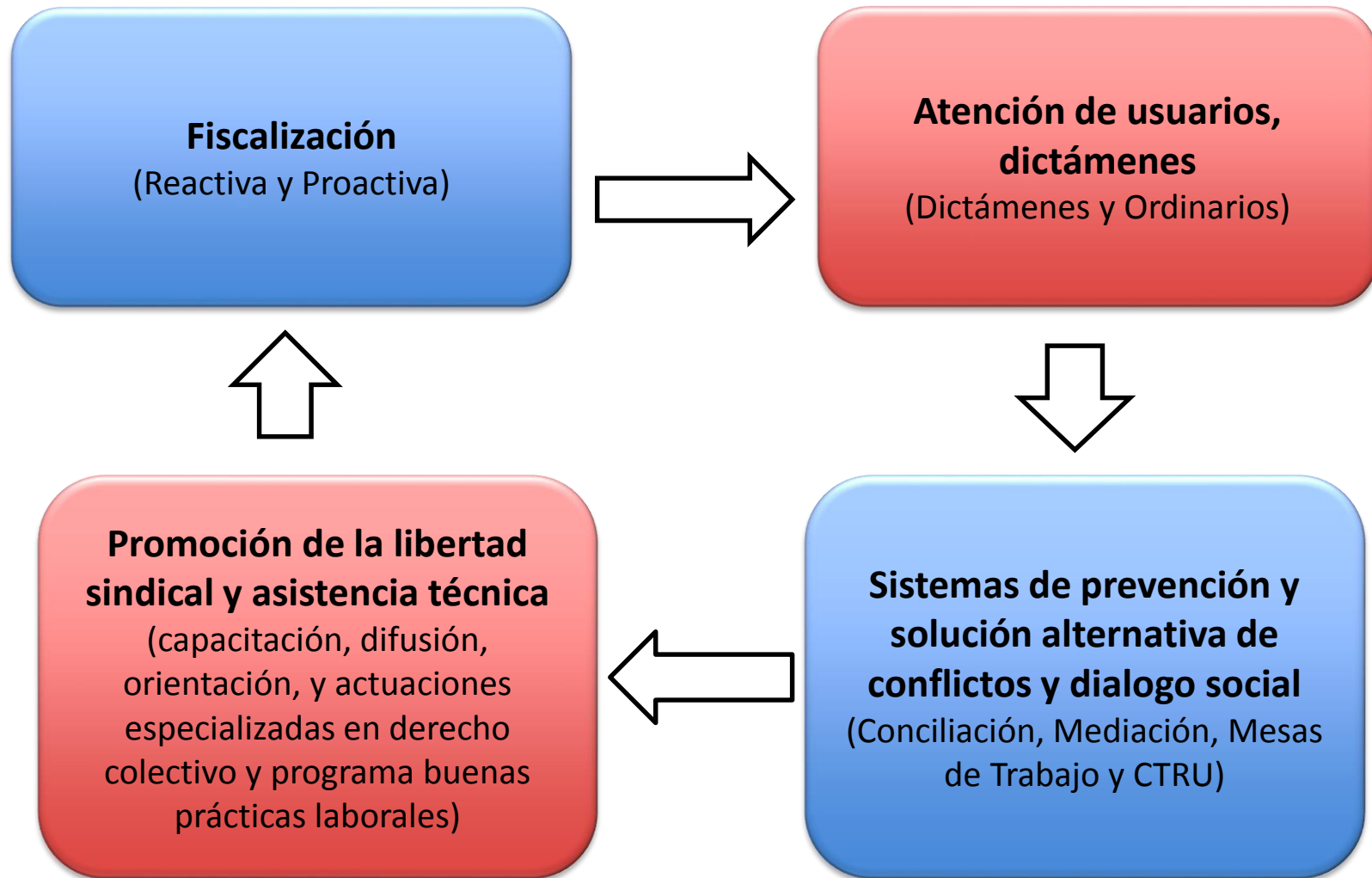
Es un servicio público, técnico y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N°2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L N°3.551 de 1980

# Principales funciones de la Dirección del Trabajo

- Fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo.
- Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo.
- Divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral.
- Supervigilar y fomentar el buen funcionamiento de los organismos sindicales.
- Realizar toda la acción tendiente para prevenir y resolver los conflictos del trabajo.



# Productos o Servicios dispuesto por la Dirección del Trabajo



# Informalidad Laboral



La Dirección del Trabajo define la informalidad laboral como la presencia de una relación de trabajo en donde el empleador incurre, en forma simultánea, **en incumplimiento** de las siguientes obligaciones:

- Escrituración de contrato y entrega de copia al trabajador
- Uso del sistema de registro control de asistencia
- Otorgamiento de comprobante de pago de remuneraciones
- Declaración o pago de cotizaciones previsionales

**Ante la existencia de alguna de las obligaciones señaladas no se considera una situación de informalidad laboral.**



# Regulación Legal Contrato de Trabajo:

Contrato Individual de trabajo. Artículo 7° CT:

“Convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Artículo 8° Inc. 1° : “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

Artículo 9° inciso 1° primera parte. “El contrato de trabajo es consensual..”

# Informalidad Laboral

## Vínculo de Subordinación y Dependencia

Es la característica que determina la existencia de la relación laboral, que se materializa en un contrato individual de trabajo.

*“La subordinación o dependencia se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas. Es el poder de mando del empleador traducido, en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla y dar término a la relación laboral.”* (Departamento de Inspección)



# Informalidad Laboral

## Vinculo de Subordinación y Dependencia

En relación a la existencia del vinculo laboral:

***“Para que una persona pueda ser considerada trabajador dependiente de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada”.*** (Departamento de Inspección)






# Informalidad Laboral



Las actividades laborales remuneradas deben realizarse respetando las regulaciones existentes. En este contexto, la informalidad laboral es una “irregularidad”, hay un alejamiento y una vulneración de la legislación laboral.

El Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo ha desarrollado en el tiempo, un conjunto de acciones fiscalizadoras destinadas a vigilar y garantizar el cumplimiento de las normas vinculadas a la Informalidad Laboral, dentro de las cuales se destacan:





# Acciones DT en materia de informalidad laboral:

1.- Actividad inspectiva: Fiscalización y sanciones.


2.- Sustitución de multas por capacitación.

3.- Programas de Buenas Prácticas Laborales.



# Informalidad Laboral



- DENUNCIAS O QUEJAS (solicitudes de fiscalización por parte de los usuarios)
  - PROGRAMAS DE FISCALIZACIÓN (intervención planificada, organizada y sistemática a un conjunto de empleadores. Los fiscalizados se seleccionan mediante diversas variables -**sector geográfico, actividad económica, riesgo de infraccionalidad**- utilizando herramientas como de **hipótesis de riesgos, experiencia, caracterización del sector o de los empleadores**)
    - ✓ FISCALIZACIONES (Investigaciones tendientes a verificar hechos, principalmente mediante visitas en terreno al domicilio del empleador)
    - ✓ MULTAS O SANCIONES CURSADAS(en caso de detección de infracciones- salvo cuando hay otorgamiento de plazo corrección y se logra la formalización de los trabajadores). Rango desde 5 UTM hasta 15 UTM por cada trabajador en infracción (\$ 375,5 hasta \$1129 aprox.)
- 



## Objetivo Fiscalización:

Determinar la existencia de trabajadores que ejecuten labores bajo subordinación o dependencia de un empleador y proceder a su formalización.

## Metodología:

Búsqueda de “indicios” de subordinación: Elementos necesarios para obtener el convencimiento que se está frente a una situación de informalidad. Hechos y circunstancias concretas y comprobables.

Determinar posible fecha de inicio de la relación laboral.

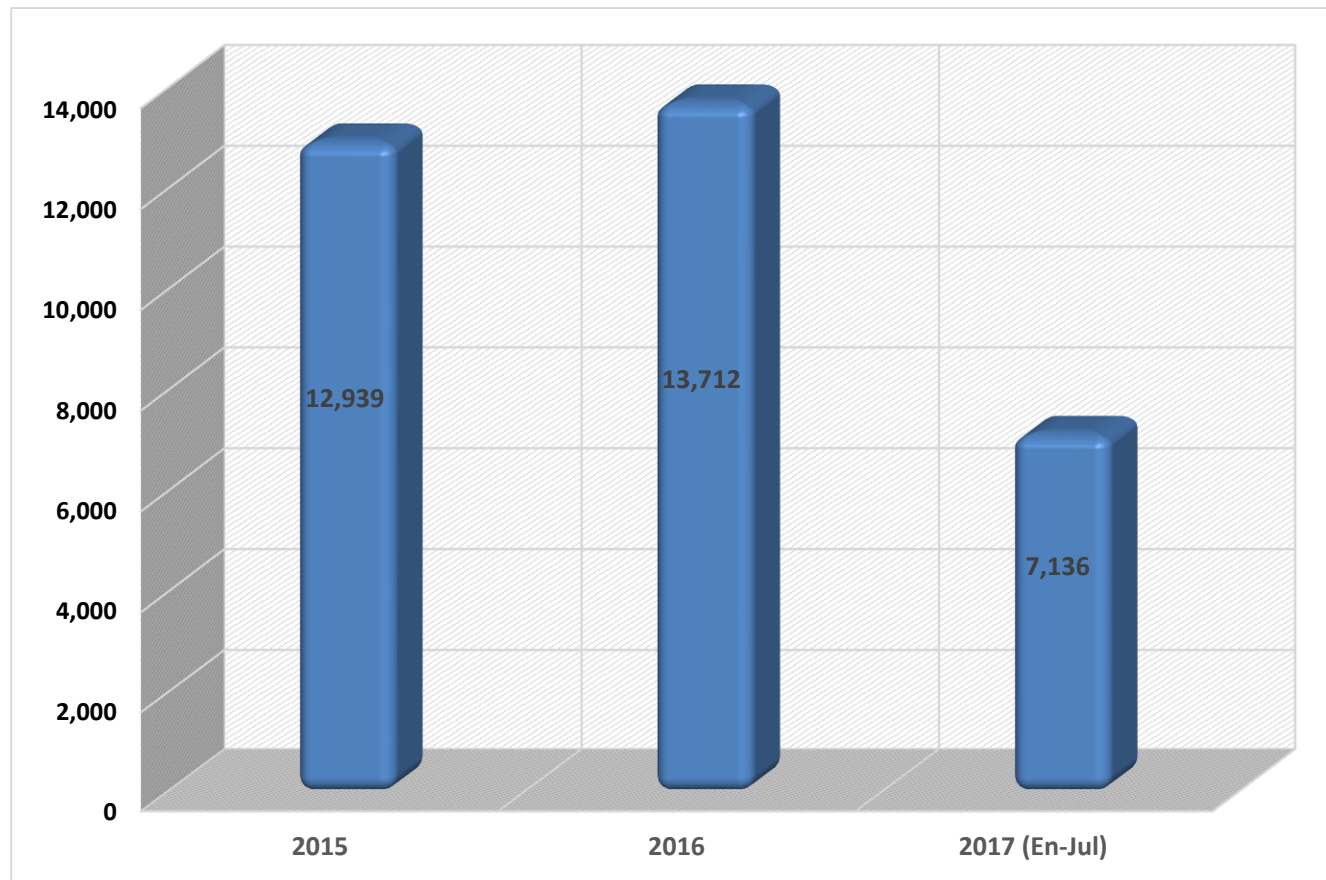
Posibilidad de corrección antes de aplicar la multa.



# Acciones Fiscalizadoras de la DT

## Denuncias

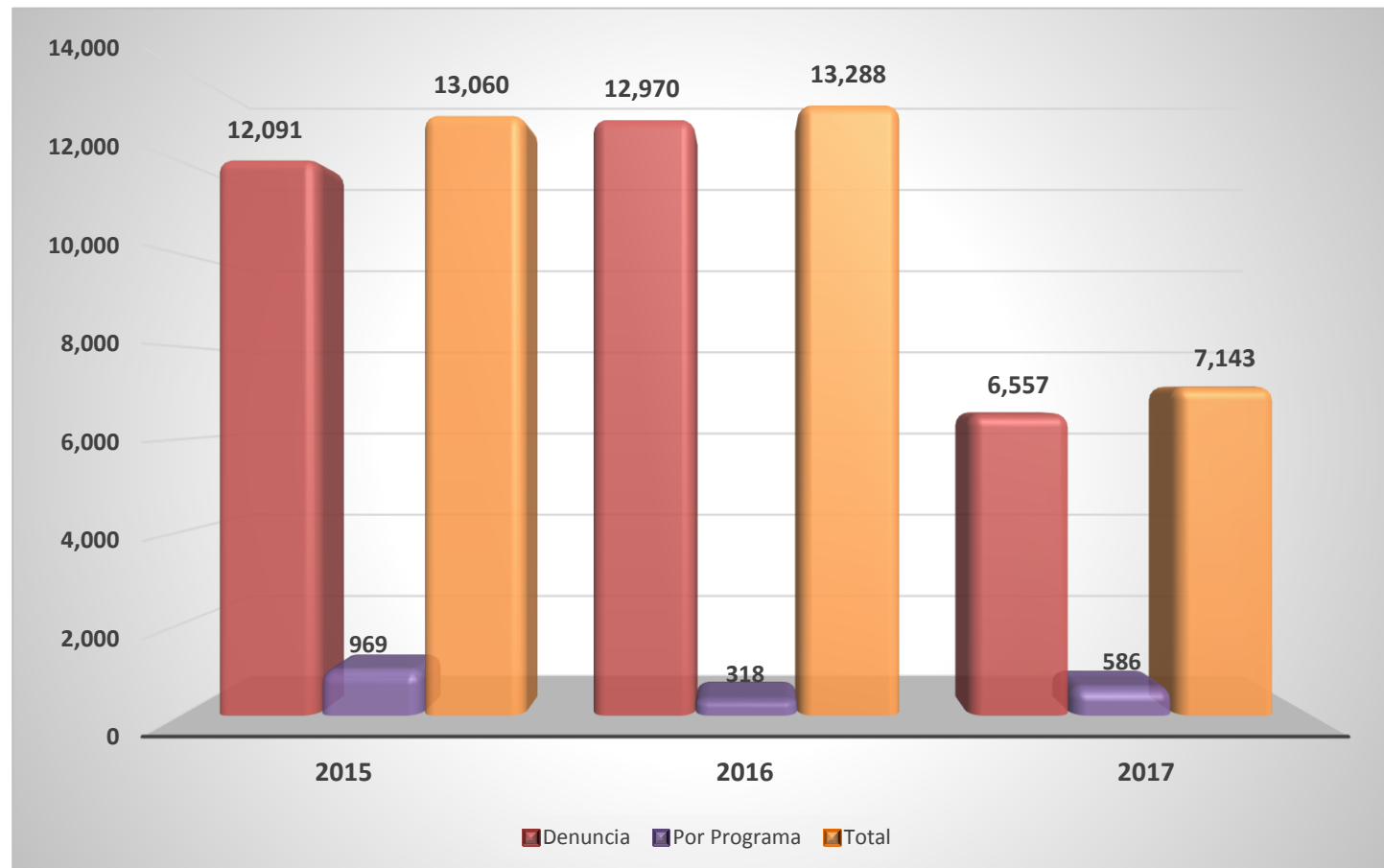
Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por Informalidad Laboral. Años: 2015 a Julio 2017



# Acciones Fiscalizadoras de la DT

## Fiscalizaciones

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo en relación a la Informalidad Laboral. Años: 2015 a Julio 2017



# Acciones Fiscalizadoras de la DT

## Sanciones y Multas

Materias de Informalidad Laboral sancionadas  
Años: 2015 a Julio 2017

Materias de Informalidad Laboral	Número de sanciones	Porcentaje
Comprobante de pago de remuneraciones	2.232	29,2%
No escriturar contrato de trabajo	1.269	16,6%
No llevar registro de asistencia	4.138	54,2%
<b>Total</b>	<b>7.639</b>	<b>100%</b>

# Próximos desafíos de la DT

La Dirección del Trabajo se encuentra inmersa en un Proyecto de Modernización de los procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los usuarios

El objetivo es Mejorar el desempeño Institucional en la calidad de entrega de los Servicios a los usuarios y la efectividad de sus acción fiscalizadora





# Próximos desafíos de la DT

## Proyecto de Modernización



Se ha definido un modelo cuyo foco principal es potenciar la acción proactiva por sobre la reactiva.

Para esto se busca rediseñar el Proceso de Fiscalización, incorporando herramientas y técnicas de Inteligencia de Negocios que permitan aumentar la asertividad de la selección de las empresas potencialmente infractoras.

# Próximos desafíos de la DT

## Informalidad Laboral - Modernización

En relación a los potenciales infractores en materia de Informalidad Laboral, actualmente la Dirección del Trabajo se encuentra trabajando en la generación de Modelos Predictivos.

Estos permitirán, acercarnos de manera eficiente y eficaz al grupo de empresas que incumplen dichas normativa, avanzando en la lucha contra la Informalidad Laboral





# LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN CHILE: EXPERIENCIA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



**Gobierno  
de Chile**

# GRACIAS