

# PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN DE LA SALUD, SEGURIDAD Y DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, INCORPORANDO MEJORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y OTROS CAMBIOS

---

## I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS.

El presente proyecto de ley se sustenta en la urgente necesidad de fortalecer el marco normativo chileno en materia de seguridad y salud en el trabajo, alineándose con los estándares internacionales más avanzados y respondiendo a una realidad laboral que exige una protección más eficaz de la vida e integridad de las personas trabajadoras.

### 1. Alineación con estándares internacionales en trabajo decente

Chile ha adquirido un compromiso para mejorar las condiciones laborales y tomar medidas para cumplir los estándares internacionales en materia de trabajo decente, el que ha sido conceptualizado por la OIT como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas y todos.

Asimismo, la agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas incluye el trabajo decente bajo el objetivo de desarrollo sostenible número 8, buscando promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Considerando la relevancia de la salud y seguridad para la existencia de trabajo decente, se debe destacar que el Convenio N° 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores es un acuerdo fundamental, el que Chile ha ratificado recientemente. El convenio, que establece las bases mínimas para la protección de los trabajadores, tiene como objetivo principal el asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y operaciones que están bajo el control del empleador sean seguros y no representen un riesgo para la salud y la vida de los trabajadores, debiendo el empleador tomar todas las medidas razonables y factibles para garantizar un entorno laboral seguro, protegiendo así a las personas trabajadoras de cualquier peligro.

De esta forma, los últimos sucesos ocurridos en nuestro país, particularmente la lamentable situación acaecida en la mina El Teniente, requiere profundizar los esfuerzos para que trabajar no constituya una amenaza a la vida e integridad de las personas trabajadoras.



## **2. El marco normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo**

El artículo 184 del Código del Trabajo establece un deber general de protección, exigiendo al empleador una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo a la persona trabajadora es la base del sistema de protección de la salud y seguridad en el trabajo en nuestro país. De esta obligación deriva un marco normativo general, que se ha además acompañado por otras leyes y reglamentos, donde se ha ido nutriendo de aspectos asociados al ámbito preventivo, debiendo destacarse la actualización de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y asimismo con el Decreto N° 44 de 2024 que aprueba el reglamento sobre la Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Con todo, nunca es suficiente y los hechos recientes así lo demuestran. En ese sentido, resulta necesario profundizar la proactividad de las empresas y un marco sancionatorio que responda a la gravedad de infracciones laborales que terminan exponiendo a los trabajadores a riesgos innecesarios que afectan su salud y seguridad.

La presente iniciativa busca, por lo tanto, fortalecer las garantías que el derecho le entrega a las personas trabajadoras de poder trabajar en condiciones seguras, transformándola en una realidad para todas las personas, estableciendo las herramientas legales necesarias para que tanto el régimen preventivo como el sancionatorio cumplan su propósito de proteger eficazmente a los trabajadores.

## **3. La realidad de las y los trabajadores chilenos en materia de salud y seguridad en el trabajo.**

La reciente tragedia en la División El Teniente de Codelco, donde un accidente cobró la vida de trabajadores, da cuenta aún de la fragilidad del sistema de seguridad laboral actual. Este lamentable suceso no solo generó conmoción a nivel nacional, sino que también evidenció la necesidad de una fiscalización más estricta y de una legislación que impida que este tipo de eventos se repitan. La investigación de este caso, y las explicaciones solicitadas por la Comisión de Minería del Senado, subrayan la falta de un régimen preventivo y sancionatorio verdaderamente eficaz, que además pueda adecuarse a la realidad de la subcontratación.

Si bien la tasa de mortalidad por accidentes del trabajo presenta bajas en la última década (según datos de la SUSESO el 2015 fallecieron 255 personas trabajadoras, mientras que en el 2024 fallecieron 154 personas trabajadoras), es pertinente dar señales respecto a que el incumplimiento de obligaciones laborales que terminan en el fallecimiento de una persona trae consigo sanciones que están a la altura de estas lamentables situaciones.



En este contexto, urge dar respuesta directa a tragedias como la ocurrida, buscando evitar que más familias chilenas sufran la pérdida de sus seres queridos por negligencias y, de ocurrir dicha circunstancia, que se determinen efectivamente a los responsables y se establezcan sanciones ejemplares.

En atención a lo expuesto, el presente proyecto se enfoca en 3 grandes ejes:

- **Prevención:** Es fundamental fortalecer la gestión de riesgos antes de que ocurran los accidentes en el lugar de trabajo, lo que implica la obligación legal de los empleadores de identificar, evaluar y controlar los riesgos. Con todo, se busca incorporar mayores herramientas que sirvan de resguardo en materia de prevención de riesgos, y asimismo fortalecer la respuesta ante el riesgo que podría ocurrir con ocasión del trabajo.
- **Correcciones de conductas:** Se busca establecer sanciones y multas que sean proporcionales a la gravedad de la falta y a la capacidad económica de la empresa, para que el incumplimiento no sea más rentable que el cumplimiento de la norma. En definitiva, se busca evitar que la conducta se repita por parte del empleador y que se adecue nuestro sistema sancionatorio a la realidad económica de las empresas.
- **Mayores garantías para las personas trabajadoras:** La seguridad y salud en el trabajo son derechos inherentes a la persona, debiendo reforzar el rol de las organizaciones sindicales por medio de una mayor presencia en los lugares de trabajo con el fin de poder garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras en la materia.

## II. IDEA MATRIZ

La presente iniciativa busca incorporar modificaciones al Código del Trabajo y otras leyes, específicamente en materia de salud y seguridad en el trabajo, garantizando la protección de las personas trabajadoras por medio del fortalecimiento del régimen preventivo y sancionatorio en materia laboral.

## III. CONTENIDO

El presente proyecto de ley propone las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

a) **Garantías asociadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.**



**1. Obligación de fijar un responsable único en la empresa de gestionar aspectos asociados a la salud y seguridad en el trabajo frente a las personas trabajadoras y otras entidades empleadoras.**

Como es el caso de que se exige en las empresas la determinación de ejecutivos o personas ante las cuales los trabajadores pueden formular las consultas, se propone incorporar la existencia de un encargado de la gestión y seguridad en el trabajo, que además tenga un rol coordinador y unifique directrices especialmente en regímenes laborales como la subcontratación.

**2. Fortalecimiento del artículo 184 bis. Paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.**

Se propone incorporar en el artículo 184 bis del Código del Trabajo la posibilidad que, ante un riesgo grave e inminente, las organizaciones sindicales puedan dar aviso a las personas trabajadoras para ejercer su derecho y avisar al empleador de la acción dentro del menor tiempo posible.

Asimismo, el empleador estará obligado a informar a las organizaciones sindicales ante riesgo grave e inminente, además del aviso que debe entregar a las personas trabajadoras.

**3. Derecho de denuncia anónima sobre aspectos relacionados a la salud y seguridad en el trabajo.**

Con el fin de entregar mayores herramientas para las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, y en el entendido que muchas veces éstas se limitan a denunciar por temor a represalias, se propone incorporar la obligación del empleador de establecer un protocolo de denuncia anónima de aspectos asociados a salud y seguridad en el trabajo, lo que permitirá que existen mayores garantías en relación con el cumplimiento de la norma.

**4. Formular propuestas y consultas en esta materia por las organizaciones sindicales, teniendo la obligación las empresas de responder en forma pública.**

Se busca incorporar en el artículo 155 del CT el poder formular propuestas y consultas en materias de salud y seguridad en el trabajo por parte de las organizaciones sindicales, especialmente a propósito de las disposiciones del reglamento interno, las que podrán dirigirse al encargado de salud y seguridad encontrándose la empresa obligada a responder.

Lo anterior se funda en la complejidad de las materias reguladas y que la ejecución de las normas en esta materia es permanente y requieren una revisión constante respecto a la realidad de cada uno de los lugares de trabajo.



## **b) En materia de Subcontratación**

### 1. Encargado de la gestión en materias de salud y seguridad en el trabajo en régimen de subcontratación asume el deber de coordinación.

Esta propuesta se incorpora a propósito que, al existir un encargado en la materia por empresa, en el caso del régimen de subcontratación, este también sea quien coordine a las empresas contratistas, y asimismo tenga el deber de resolver las inquietudes de las organizaciones sindicales.

Para efectos de lo anterior, se propone incorporar un nuevo artículo 184 ter al Código del Trabajo.

### 2. Uniformidad de la gestión de riesgos según tipo de contratación.

Se incorpora la obligación de uniformar la gestión de riesgos a propósito que se busca equiparar los derechos de las personas trabajadoras que se encuentran desarrollando sus funciones en un mismo lugar de trabajo sin perjuicio que se encuentren contratadas por distintos empleadores.

Actualmente existe una larga lista de casos en régimen de subcontratación donde existe una categorización de trabajadores, lo que, en aspectos básicos y esenciales como la entrega de elementos de protección personal, debe exigirse que sea de una manera uniforme en razón de que se encuentran expuestos ante los mismos riesgos.

Además de este tipo de instrumentos, también deben encontrarse en igualdad de condiciones en materias mínimas como lo es el acceso de información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y salud, la formación apropiada en ámbito de la seguridad y salud para que las personas trabajadoras identifiquen los riesgos que entrañan sus labores, entre otros.

### 3. Gestión de riesgos exclusivo de la empresa principal en el caso de funciones del giro principal, impidiéndose la delegación en terceros de peligros asociados a funciones en dicho ámbito.

En atención a que el giro principal de la empresa forma el núcleo o esencia de mayor conocimiento que tiene el empleador sobre los servicios laborales y, en consecuencia, de los riesgos inherentes y las medidas preventivas adecuadas, se establece el deber de asumir directamente la responsabilidad respecto de las funciones que realicen las personas trabajadoras en dicho ámbito de acción.



#### 4. Modificaciones en materia de derecho de información de las empresas principales

Sin perjuicio que el actual artículo 183-C dispone el derecho de la empresa principal de solicitar información a la contratista respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, se establece la obligación de solicitud de información respecto al cumplimiento de normas que tengan que ver con materias de salud y seguridad en el trabajo, teniendo como fin principal explicitar la obligación del artículo 183-E (deber de protección de la empresa principal). Asimismo, frente a accidentes laborales que se generen en régimen de subcontratación siempre existirá responsabilidad solidaria.

En definitiva, sería una obligación por parte de la contratista de informar y un deber también de la empresa principal de requerir la información.

#### **c) Garantías para las organizaciones sindicales**

1. Posibilidad de los sindicatos de utilizar medios institucionales para comunicarse con los trabajadores lo que permita alertar en situaciones de peligro y fijación de plazo de respuesta ante solicitudes y/o planteamientos en materias de salud y seguridad en el trabajo que realicen al empleador.

Se busca otorgar a las organizaciones sindicales la posibilidad de utilizar los medios de comunicación de la empresa para informar a los trabajadores. También se propone la creación de un canal de comunicación permanente con el empleador, obligando a la empresa a responder en un plazo no mayor a 15 días sobre el fondo de las solicitudes de información y sugerencias en materia de salud y seguridad. El incumplimiento de la empresa será constitutivo de práctica antisindical.

2. Derecho de los representantes de los trabajadores de ingresar a dependencias de la empresa, siendo deber del empleador proporcionar los elementos de protección personal y las capacitaciones asociadas.

Para garantizar la labor de vigilancia de los dirigentes sindicales en materia de salud y seguridad, el proyecto de ley reconoce formalmente el derecho que tienen al libre acceso a los lugares de trabajo, e incorpora el derecho a recibir transporte y equipos de protección personal cuando sea necesario, acceder a la documentación relevante en materia de salud y seguridad, sin perjuicio de las habilitaciones que les otorguen sus afiliados. La negativa de la empresa será considerada práctica antisindical.

#### **d) Sanciones laborales**



### 1. Establecimiento de sanción especial asociada a la capacidad económica de las empresas.

Actualmente el artículo 505 bis establece la graduación del tamaño de las empresas en razón de la cantidad de personas trabajadoras que la conforman, en tanto el artículo 506 determina el sistema de multas por los incumplimientos a la normativa laboral, en razón de este criterio, lo que no se condice con las ganancias de éstas, existiendo empresas que tienen una alta tributación y que según este artículo tienen sanciones más bajas y junto con ello multas de bajo costo a propósito del número de trabajadores.

Es por lo anterior y, además, siguiendo la línea de fortalecer la protección de la salud y seguridad, resulta necesario ajustar el monto de las multas según la calificación de tamaño de empresa establecida en la ley N° 20.416, esto es por la cantidad de ingresos anuales que la empresa tenga por ventas, servicios y otras actividades del giro, lo que se condice con el carácter de la multa que establece una obligación de pago de dinero ante el incumplimiento.

### 2. Gravedad de la infracción y reincidencia para el aumento de sanciones.

Se propone agregar que infracciones en materia de salud y seguridad serán siempre gravísimas para determinar el valor de la multa, aspecto que se condice con la relevancia de sancionar de forma severa este tipo de incumplimientos.

Por otro lado, para efectos de la procedencia de sanciones derivadas de incumplimientos en materia de salud y seguridad, y bajo el supuesto que estas se entienden de la misma naturaleza, se propone considerar la reincidencia para que la sanción correspondiente pueda aumentarse. Para estos efectos, la reincidencia comprenderá todo incumplimiento a la normativa asociada a la materia que se desarrolle en un plazo de dos años contados desde la primera sanción en que incurra el empleador, duplicándose la sanción por cada infracción cursada en dicho periodo.

### 3. Aumento de indemnización en caso de accidentes graves o fatales.

Un aspecto importante que considerar es el establecimiento de medidas en la nuestra norma laboral que busque reparar en parte el daño que se provoca a propósito de este tipo de hechos que afectan directamente a la persona trabajadora y sus familias.

En este sentido, se propone incorporar como sanción al pago de las indemnizaciones que ya establecen en el Código del Trabajo cuando la persona trabajadora o bien sus legitimados, según el tipo de accidente ejerzan la respectiva acción judicial, que tengan el derecho a que el tribunal ordene un recargo de un 200% de indemnización.



4. Obligación de cierre de faenas en caso de riesgo grave e inminente y reincidencia en el incumplimiento de la normativa en materias de salud y seguridad en el trabajo.

Actualmente la Dirección del Trabajo tiene la posibilidad de ordenar la suspensión inmediata de las labores cuando exista un peligro grave e inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras. Asimismo, puede establecer la clausura cuando se ejecuten trabajos con infracción a la legislación laboral (artículo 28 inciso primero del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Por lo anterior, en el caso de situaciones que constituyan un peligro inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras es importante reforzar que la prevención de los riesgos en estas materias resulta crucial al momento de ejercer las labores, procediéndose a establecer la obligación de clausura. Asimismo, también será obligatorio en caso de reincidencia de incumplimiento de normativa asociada a seguridad y salud de las personas trabajadoras, fijando reglas para su determinación.

**e) Sanciones penales**

Se propone incorporar modificaciones a propósito de las conductas asociadas al actuar negligente de los empleadores y su incumplimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo y la configuración potencial de delitos.

Es importante señalar que a nivel internacional existen países que tienen una normativa especial en la materia, estableciendo delitos particulares en el contexto de la relación laboral a propósito de:

- Riesgo asociado a la salud y seguridad
- Agravantes asociados al comportamiento laboral de los empleadores para efectos de la investigación de delitos asociados al contexto de accidentes del trabajo.
- Obligación del empleador de informar en caso de accidente fatal o de lesiones graves producto del accidente.

**I. PROYECTO DE LEY**

**Artículo 1. Incorporase las siguientes modificaciones DFL N°1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo,**

1) Para reemplazar el N°6 del artículo 154 por el siguiente: ***“6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento y del encargado de salud y seguridad de la empresa ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de***



**doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.”.**

2) Para incorporar un inciso segundo en el artículo 155, del siguiente tenor:

**“En caso de aquellas disposiciones del reglamento interno asociadas a materias de salud y seguridad en el trabajo, las organizaciones sindicales podrán formular consultas, denuncias y propuestas de mejora al encargado de salud y seguridad, encontrándose el empleador obligado a responder fundadamente en un plazo no superior a 10 días.”.**

3) Para agregar un inciso segundo al artículo 161 bis, del siguiente tenor:

**“No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las otras indemnizaciones a que pueda tener derecho la persona trabajadora o sus legítimos sucesores, en caso de accidentes de trabajo graves que ocasionen incapacidad permanente al trabajador o su fallecimiento, según corresponda, esta o estos tendrán derecho como consecuencia del tiempo de prestación de servicios, el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, con un recargo del doscientos por ciento. Se considerará que han prestado servicios durante un año a aquellas personas cuyas funciones se desarrollaron por un periodo de tiempo inferior.**

**En caso de accidente grave que ocasione incapacidad permanente la persona trabajadora además podrá solicitar que se declare el derecho a las indemnizaciones mediante el procedimiento establecido en el artículo 171 del presente Código, las que se recargarán con el porcentaje a que refiere el inciso anterior.”.**

4) En el artículo 183-C, agrégase el siguiente inciso final: **“Adicionalmente, en lo referido a materias de salud y seguridad en el trabajo, la empresa principal deberá requerir a la contratista los antecedentes que acrediten el cumplimiento íntegro de sus obligaciones, encontrándose esta última obligada a remitirlos dentro del plazo de cinco días. Con todo, la empresa principal será solidariamente responsable respecto a las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales de las consecuencias jurídicas derivadas de los incumplimientos de obligaciones laborales en materia de salud y seguridad.”.**

5) En el artículo 183-E, agregase el siguiente inciso cuarto y quinto, nuevo, del siguiente tenor:

**“Con todo, a través del encargado de gestión de salud y seguridad a que refiere el artículo 184 ter, la empresa principal deberá garantizar que las personas trabajadoras que se desempeñan en la misma obra o faena, sin distinguir su tipo de contratación y empleador, gocen de sus derechos en materia de salud y seguridad en igualdad de condiciones, especialmente en lo que respecta a elementos de**



**protección personal, derecho a saber, y en general, todas aquellas obligaciones relativas a esta materia. El encargado de la empresa principal deberá uniformar el cumplimiento de estas obligaciones a través de la coordinación con los encargados de gestión de salud y seguridad de las empresas contratistas y subcontratistas.”**

**Sin perjuicio de lo anterior, el dueño de la obra, empresa o faena será responsable exclusivo de los riesgos laborales que se generen como consecuencia de las funciones del giro principal de la empresa, no pudiendo recaer la prestación de estos servicios en dependientes de otros empleadores.”.**

6) En el artículo 184 bis:

a) En el inciso primero literal a), entre las palabras “afectados” y “sobre” la siguiente frase: **“, incluyendo a las organizaciones sindicales existentes en la empresa,”.**

b) Agregase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto y así sucesivamente:

**“Asimismo, las organizaciones sindicales de la empresa podrán informar a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de un riesgo grave e inminente para la vida y salud de éstas, quienes podrán ejercer el derecho a interrumpir sus labores en conformidad al inciso anterior.”.**

7) Agregase el siguiente artículo 184 ter, del siguiente tenor:

**“Artículo 184 ter.- Para el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, el empleador deberá nombrar a un encargado de gestión de salud y seguridad en el trabajo, quien tendrá las facultades del artículo 4 de este Código y representará al empleador para todos los efectos legales en el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad.**

**Adicionalmente, el empleador deberá establecer un protocolo de denuncia anónima en que las personas trabajadoras reportarán riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Dichas denuncias serán registradas y resguardadas por el encargado de gestión de salud y seguridad a través de mecanismos fidedignos, debiendo impedir alterar su contenido y permitir su acceso a la Dirección del Trabajo. Cualquier medida tendiente a establecer la identidad de la persona denunciante será considerada represalia para todos los efectos legales.**

**En el caso del régimen laboral dispuesto en el Título VII, Párrafo 1° de este Código, las organizaciones sindicales de las empresas contratistas y subcontratistas podrán formular consultas y solicitudes al encargado de gestión de salud y seguridad en el trabajo de la empresa principal en conformidad al artículo 155 de este Código.”.**



8) Agrégase el siguiente artículo 220 bis, nuevo, del siguiente tenor:

**“Artículo 220 bis.- Para efectos del cumplimiento de los fines a que refiere el artículo anterior, los empleadores no podrán obstaculizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y se encontrarán obligados a proporcionar las facilidades necesarias conforme a lo dispuesto en el presente artículo.**

**Las organizaciones sindicales tendrán derecho a remitir comunicaciones a las personas trabajadoras de la empresa, sin autorización previa. El empleador no podrá impedir dichas comunicaciones y, a requerimiento de la organización sindical respectiva, deberá permitir el acceso y utilización de medios electrónicos para dichos efectos, el que podrá utilizarse para ejercer la facultad establecida en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.**

**Asimismo, para efectos de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, las y los dirigentes sindicales podrán acceder libremente a los lugares de trabajo, circunstancia en que el empleador deberá proporcionar los elementos de protección personal y las capacitaciones necesarias en caso de requerirse, en el más breve plazo. Podrán solicitarse las capacitaciones necesarias con antelación, y en cualquier momento, para efectos de poder ingresar con posterioridad a los lugares de trabajo en que resulten exigibles.**

**En las faenas que por su tamaño requieran de medios de transporte para desplazarse, el empleador deberá proporcionar dichos elementos para facilitar la labor de los y las dirigentes sindicales. Adicionalmente, se encontrarán habilitados para solicitar documentación en materia de salud y seguridad e información específica de sus afiliados respecto a la que se haya otorgado autorización para su acceso.**

**En el caso del régimen laboral del Título VII Párrafo 1° de este Código, las obligaciones señaladas precedentemente serán aplicables tanto a la empresa principal, como a las empresas contratistas o subcontratistas, respecto de las organizaciones sindicales existentes en cualquiera de ellas.**

**El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como entorpecimiento en el funcionamiento de la organización sindical respectiva y constituirá una práctica antisindical en conformidad a lo dispuesto en el artículo 289 de este Código.”.**

9) Para agregar un inciso tercero y cuarto al artículo 505 bis del siguiente tenor:

**“Con todo, para la determinación de sanciones de multa, se considerarán microempresas aquellas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras**



**actividades del giro no hayan superado las 2.400 unidades de fomento en el último año calendario; pequeñas empresas, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 2.400 unidades de fomento y no exceden de 25.000 unidades de fomento en el último año calendario; medianas empresas, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 25.000 unidades de fomento y no exceden las 100.000 unidades de fomento en el último año calendario; y gran empresa, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 100.000 unidades de fomento en el último año calendario.**

**Para la determinación del tamaño de empresa a que refiere el inciso precedente se estará a los doce meses tributarios del año calendario inmediatamente anterior.”.**

10) Para agregar en un inciso segundo y tercero al artículo 506 quater del siguiente tenor:

**“Con todo, el incumplimiento de obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo deberán clasificarse siempre como gravísimas.**

**Sin perjuicio de la clasificación a que refiere este artículo, adicionalmente el monto de la sanción laboral deberá duplicarse en caso de reincidencia del empleador. Se configurará la reincidencia cuando la infracción se comete nuevamente dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la multa. Las obligaciones en materia de salud y seguridad se considerarán de la misma identidad para configurar la reincidencia y la procedencia de lo dispuesto en el artículo anterior.**

**Con todo, si dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la sanción duplicada a que refiere el inciso anterior, vuelve a incurrir una o más veces en la infracción respectiva, la sanción se duplicará considerando el monto de la última sanción efectivamente cursada”**

11) Para agregar un artículo 506 quinquies nuevo del siguiente tenor:

**“Artículo 506 quiquies.- Sin perjuicio de las facultades de los inspectores del trabajo en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Fuerza de Ley N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o la normativa que lo reemplace, en caso que el empleador sea reincidente dentro del periodo de un año en el incumplimiento de obligaciones de salud y seguridad, será sancionado con la clausura de la empresa por el plazo mínimo de cinco días hábiles, y se podrá proceder a su levantamiento solo cuando se acredite la corrección de la infracción y la puesta en marcha de un sistema de gestión y salud en el trabajo.**

**La medida establecida en el inciso precedente se aplicará además al empleador sancionado reiteradamente por cualquier incumplimiento de la normativa laboral,**



**dando cuenta de una conducta contumaz, o que persista en su negativa para subsanar la infracción, sin perjuicio del plazo dispuesto en el artículo 506 bis del Código del Trabajo para las empresas que correspondan. Se considera que un empleador tiene una conducta contumaz cuando ha sido sancionado en más de tres meses consecutivos por distintas infracciones.**

**El periodo de clausura se entenderá trabajado para todos los efectos legales y el empleador deberá cumplir íntegramente con sus obligaciones en materia de remuneración y otros estipendios que no detenten dicha calidad, los que deberán continuar enterándose a las personas trabajadoras. En el caso que la remuneración tenga un componente variable, se determinará de acuerdo con el promedio de los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior.**

**Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, deberán suspenderse las faenas por parte de los Inspectores del Trabajo en caso que se constate la existencia de un riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras, procediendo a su reanudación solo cuando se acredite que las funciones se desempeñarán en condiciones seguras y adecuadas. El tiempo en que una determinada faena se encuentre suspendida se entenderá para todos los efectos legales trabajados y las remuneraciones y estipendios que no tienen dicha naturaleza, deberán enterarse conforme a lo dispuesto en el presente artículo.”.**

**Artículo 2°. Incorporase las siguientes modificaciones al Decreto Fuerza de Ley N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la dirección del trabajo,**

- 1. Para incorporar un inciso segundo en el artículo 34, del siguiente tenor;**

**“La organización sindical correspondiente podrá aportar a los Inspectores del Trabajo todos los antecedentes que den cuenta de la gravedad de dichas reincidencias.”**

**Artículo 3°. Incorporase las siguientes modificaciones al Código Penal,**

- 1. En el libro segundo, título octavo, agregase el siguiente párrafo III ter, nuevo, del siguiente tenor:**

**“III ter. De los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo**

**Artículo 403 octies: El empleador, sus representantes legales y quienes, teniendo el deber efectivo de resguardar la seguridad y salud de las personas trabajadoras bajo**



**su dependencia, omitan en forma dolosa o con negligencia grave, la adopción de medidas de prevención exigibles en materia de salud y seguridad por la normativa vigente, y ello tenga como consecuencia un riesgo grave, cierto e inminente para la vida o la integridad física de las personas trabajadoras, serán sancionados con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo.**

**Se configurará especialmente esta situación cuando, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, y las personas referidas en el inciso anterior no suspendan las labores de forma inmediata y procedan a la evacuación de las personas trabajadoras. Asimismo, se considerará configurada la conducta cuando se reanuden las labores y no se han garantizado condiciones seguras y adecuadas para la prestación de servicios, conforme a la normativa vigente.**

**Artículo 403 octies A: Si como consecuencia de la conducta señalada en el artículo precedente se produjere un accidente de trabajo que ocasionare lesiones graves o la muerte de una persona trabajadora, la pena prevista en dicho artículo se aplicará en su grado máximo.**

**El empleador y los representantes legales de la empresa tendrán la obligación de derivar los antecedentes al Ministerio Público ante la concurrencia de todo accidente de trabajo que cause lesiones graves o la muerte. El incumplimiento de este deber constituirá una agravante especial para la determinación de la pena del respectivo delito asociado.**

**Artículo 403 octies B: Las penas señaladas en este párrafo podrán aumentarse en un grado cuando el empleador, la persona jurídica o sus representantes legales hubieren sido sancionados, en dos o más ocasiones, por infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, dentro de los doce meses anteriores a la ocurrencia del hecho investigado.**

**En el caso de los representantes legales y quien actúe como empleador, la agravante procederá únicamente respecto de las infracciones que se hubieren cometido durante los periodos de tiempo en que hubieren ejercido funciones de dirección, administración o supervisión.**

**- Vigencia**

**Artículo transitorio:** La presente ley entrará en vigencia al sexto mes de publicada en el Diario Oficial.





FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ANDRÉS GIORDANO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. MARTA GONZÁLEZ O.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. DIEGO IBÁÑEZ C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. HECTOR ULLOA A.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. LUIS CUELLO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JUAN SANTANA C.

