

DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

CIRCULAR N° 93.

ANT.: 1) Circular N° 18 de fecha 19.02.2010, del Departamento de Inspección.
2) Necesidad de buen servicio.

MAT.: Modifica el N° 2 y deroga N° 4, de Anexo 6, remitido por Circular N° 18 de fecha 19.02.2010.

SANTIAGO, 26 OCT 2011

DE : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

A : SRES. (AS) DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO

SRES. (AS) COORDINADORES(AS) INSPECTIVOS(AS) Y JURÍDICOS(AS)

SRES. (AS) INSPECTORES(AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO

La Circular N° 18 de 19.02.2010, del Departamento de Inspección, modificó instrucciones sobre procedimientos de fiscalización, montos de multas, recursos administrativos y los criterios para resolverlos, habida consideración de que, mediante la Ley 20.416, publicada en el Diario Oficial el 03.02.2010, se introducían modificaciones, entre otras normas, al Código del Trabajo; las cuales incidían directamente en aquellas vigentes a la fecha, referidas básicamente a las micro y pequeña empresas.

Este Departamento, en cumplimiento de sus objetivos por elevar el cumplimiento normativo, mejorando cada vez más la calidad de la fiscalización, revisando constantemente sus procedimientos y acogiendo las sugerencias recibidas y especialmente aquellas que provienen de la propia línea; revisó el ANEXO 6 "NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN", estimándose pertinente efectuar dos cambios, según se explican a continuación.

1. El primero de los cambios se refiere al N° 2 de este Anexo, **NO SANCIONAR "DOS VECES UNA MISMA CONDUCTA**. Revisado este número 2.-, remitido con la citada Circular, se concluyó que el ejemplo utilizado no es el adecuado y que básicamente la instrucción contenida, en cuanto a la forma de sancionar, no es la correcta, debido a que no todo hecho infraccional constituye una sola infracción y, porque muchas veces, no es posible subsumir en una sola infracción de un cuerpo reglamentario en que haga referencia al Código del Trabajo. Por otra parte, debemos tener claro que de acuerdo con el principio jurídico "*Non Bis In Ídem*", no resulta posible sancionar dos veces por un mismo hecho, cosa que en el ejemplo propuesto en el N° 2 de Anexo 6 de Circular N° 18 de fecha 19.02.2010 no sucede, debido a que no emanan del mismo hecho las infracciones consistentes en no tener servicios higiénicos, no disponer de agua potable y no tener comedores. Así, y en el caso propuesto, la subsumición no procede, ya que se vulneran distintas normas reglamentarias.

Por las razones expuestas, se ha estimado pertinente reemplazar el N° 2 del ANEXO 6 “NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN”, remitido junto con la Circular N° 18 de fecha 19.02.2010, por el siguiente texto:

2.- NO SANCIONAR “DOS VECES UNA MISMA CONDUCTA INFRACCIONAL”

En efecto, cuando un hecho involucre a más de una infracción se deberá seleccionar la sanción del hecho infraccional que subsuma a las otras infracciones de una misma materia. En general se debiera elegir la sanción del hecho Infraccional de mayor gravedad, dejando constancia de cada una de las infracciones en el Acta de Constatación de Hechos.

Para mayor claridad se indican los siguientes ejemplos:

- a) *Se constata las siguientes dos infracciones, “no mantener en el lugar de trabajo libro control de asistencia”, en este caso debe entenderse “integrado” en “no mantener en uso registro control de asistencia”, y, obviamente, sólo será posible sancionar por el segundo hecho infraccional;*
- b) *Del mismo modo, constituirá una sola sanción la sumatoria de infracciones de un cuerpo reglamentario en que se haga referencia al Código del Trabajo (obviamente cuando se trate de más de una infracción a una misma materia), como por ejemplo: el no tener comedores en buen estado, en no cumplir con las normas relativas al número y estado de sillas y mesas en los comedores, inexistencia de artefactos para lavar utensilios y para refrigerar alimentos, etc. Se dejará constancia en el Acta de Constatación de Infracciones por cada una de ellas, pero constituirá una sola sanción en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo.*
- c) *Ahora bien, en caso de que existan múltiples hechos infraccionales pertenecientes al mismo o distintos cuerpos legales, como por ejemplo que se detecten infracciones por:*
 - *“No mantener en un lugar de trabajo buenas condiciones de higiene y seguridad”; (2)*
 - *“No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento”; (3)*
 - *“No reunirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad con ocasión de la muerte de un trabajador”; y*
 - *“No permitir la evacuación del lugar de trabajo por accidente fatal”.*

Es indudable que el principio jurídico Non Bis In Ídem no resulta vulnerado por cuanto las infracciones se refieren a materias diversas, debiéndose sancionar cada una en forma independiente.

Finalmente, se reconoce la existencia de un significativo ámbito de discrecionalidad de cada fiscalizador para cumplir, en cada caso, este principio general de sancionar todo Hecho Infraccional constatado, ya sea mediante el acto de subsumir varias infracciones en una misma sanción, mediante la exclusión de unos respecto de otros, etc., según las circunstancias que razonablemente ponderará en cada caso.”

2. El segundo cambio sustantivo en este Anexo dice relación con los **atenuantes** que el fiscalizador debe ponderar antes de cursar una sanción, con el objeto de aplicar el monto mínimo o monto máximo de la categoría correspondiente a la gravedad de la infracción. Atendidas las razones expuestas en el párrafo segundo de esta Circular, se ha estimado procedente **derogar el N° 4 “APRECIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.”** del Anexo 6, pasando el actual N° 5 **“LIMITACIÓN A LA NOTIFICACIÓN INMEDIATA DE LA MULTA”** a constituir el N° 4.

En consecuencia, a partir de esta instrucción no se aplicarán más las circunstancias atenuantes al momento de aplicar una multa administrativa, debiendo aplicarse sólo el monto que indica para cada infracción, según su categoría de gravedad, el "Anexo 7: Tipificador de Hechos Infraccionales".

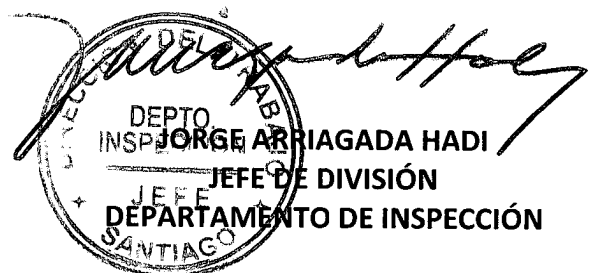
A manera de ejemplo, se inserta a continuación los montos a aplicar en las multas a infracciones generales, según el número de trabajadores de la empresa y la categoría de gravedad para la infracción:

Nº TRABAJADORES EMPRESA	MENOS GRAVE	GRAVE	GRAVÍSIMA
1 A 49	7	8	10
50 A 199	15	30	40
200 Y MÁS	20	40	60

Con el objeto de asimilar correctamente los cambios detallados, se remite el ANEXO 6 actualizado, con las modificaciones introducidas por la presente Circular.

Finalmente, cabe hacer presente que las presentes instrucciones entran en vigencia a partir del 1 de noviembre de 2011, debiendo las Jefaturas respectivas, darle amplia difusión entre los funcionarios de su dependencia, especialmente a fiscalizadores de terreno; velando, además, por el cabal cumplimiento ellas.

Saluda a ustedes,



GRZ/ISA/LCS/IEP/iep/grz

Distribución:

- Destinatarios
- Departamentos del Nivel Central
- Unidades del Depto. de Inspección
- Gabinete Sra. Directora
- Gabinete Sra. Subdirectora
- Of. Partes
- Boletín Institucional

ANEXO 6: NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN

La sanción la determina, aplica, notifica e informa - ante eventual recurso - el mismo fiscalizador de terreno que realiza la visita e informa el cometido, ingresando el mismo los eventos en el Sistema Informático. No obstante, el fiscalizador debe tener presente que, más allá del margen de subjetividad entregado a su responsabilidad, la sanción administrativa es una herramienta jurídica institucional, cuya aplicación debe ceñirse a la norma legal y a los criterios definidos por el Servicio que, principalmente, discurrirán en torno a la igualdad de trato que la Administración debe preservar para los ciudadanos involucrados en sus actos, y a la finalidad disuasiva y educativa de la sanción. Así, el sistema de aplicación de sanciones tiene un basamento objetivo – configurado por el contenido de este Anexo - aplicado subjetivamente por cada fiscalizador, con instrucciones específicas de ceñirse a estas pautas y a resolver en el ámbito de los límites que ellas le entregan a su propia decisión.

1.- TODA INFRACCIÓN CONSTATADA SERÁ NORMALMENTE SANCIONADA

Este principio implica que, toda infracción constatada y subsistente al momento de la visita inspectiva, debe ser sancionada, en el acto, con notificación inmediata o en forma diferida, esto último (la notificación), conforme excepciones que se contienen en el punto 5.- del presente anexo.

Excepciones.

Con todo, aquellas situaciones de infracción que, al momento de la visita inspectiva ya se encuentren regularizadas o se regularicen en el transcurso de la misma, ello porque la naturaleza de la infracción permite hacerlo normalmente en forma retroactiva, no generará multa alguna, salvo que se trate de una conducta reiterativa del fiscalizado en cuyo caso procederá sancionar. Esto alcanza sólo a infracciones de orden laboral y de higiene y seguridad. **Para el caso de infracciones previsionales, siempre se deberá aplicar multa.**

Como ejemplo de lo anterior se puede citar el **poner en uso** el registro de asistencia. Esto, salvo que la materia denunciada diga relación con horas extras, descansos, exceso de jornada u otras relacionadas que tengan como sustento el citado registro, en cuyo caso su inexistencia sí debe ser sancionada, aún cuando se ponga en uso durante la visita inspectiva.

Por el contrario, aquellas situaciones de infracción que, al momento de la visita inspectiva ya se encuentren regularizadas o se estén regularizando, pero no permiten una reparación retroactiva, siempre se deberá sancionar.

Como ejemplo de lo anterior se pueden citar: no otorgar los descansos semanales, el otorgamiento de feriados con más de dos períodos de acumulación, el no otorgamiento de días en compensación de festivos trabajados, no otorgar descanso dentro de la jornada, etc.

Excepciones a lo anterior se deben encontrar en determinados procedimientos especiales o extraordinarios que no contemplan expresamente la aplicación de sanciones; o en instrucciones específicas de la Superioridad (por ejemplo, Procedimiento de Fiscalización Especial para la Micro y Pequeña Empresa, Programas de Fiscalización que pudieran tener una finalidad meramente informativa, introductoria o educativa de normativa nueva; encuestas, etc.).

2.- NO SANCIONAR “DOS VECES UNA MISMA CONDUCTA INFRACCIONAL”

En efecto, cuando un hecho involucre a más de una infracción se deberá seleccionar la sanción del hecho infraccional que subsuma a las otras infracciones de una misma materia. En general se debiera elegir la sanción del hecho Infraccional de mayor gravedad, dejando constancia de cada una de las infracciones en el Acta de Constatación de Hechos.

Para mayor claridad se indican los siguientes ejemplos:

- a) Se constata las siguientes dos infracciones, “no mantener en el lugar de trabajo libro control de asistencia”, en este caso debe entenderse “integrado” en “no mantener en uso registro control de asistencia”, y, obviamente, sólo será posible sancionar por el segundo hecho infraccional;

- b) Del mismo modo, constituirá una sola sanción la sumatoria de infracciones de un cuerpo reglamentario en que se haga referencia al Código del Trabajo (obviamente cuando se trate de más de una infracción a una misma materia), como por ejemplo: el no tener comedores en buen estado, en no cumplir con las normas relativas al número y estado de sillas y mesas en los comedores, inexistencia de artefactos para lavar utensilios y para refrigerar alimentos, etc. Se dejará constancia en el Acta de Constatación de Infracciones por cada una de ellas, pero constituirá una sola sanción en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo.
- c) Ahora bien, en caso de que existan múltiples hechos infraccionales pertenecientes al mismo o distintos cuerpos legales, como por ejemplo que se detecten infracciones por:
- “No mantener en un lugar de trabajo buenas condiciones de higiene y seguridad”; (2)
 - “No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento”; (3)
 - “No reunirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad con ocasión de la muerte de un trabajador”; y
 - “No permitir la evacuación del lugar de trabajo por accidente fatal”.

Es indudable que el principio jurídico *Non Bis In Ídem* no resulta vulnerado, por cuanto las infracciones se refieren a materias diversas, debiéndose sancionar cada una en forma independiente.

Finalmente, se reconoce la existencia de un significativo ámbito de discrecionalidad de cada fiscalizador para cumplir, en cada caso, este principio general de sancionar todo Hecho Infraccional constatado, ya sea mediante el acto de subsumir varias infracciones en una misma sanción, mediante la exclusión de unos respecto de otros, etc., según las circunstancias que razonablemente ponderará en cada caso.

3.- PROCEDIMIENTO PARA APLICAR MULTA

Para aplicar cada sanción, sólo se deberá atender a los montos determinados para cada hecho infraccional en el “anexo 7: tipificador de hechos infraccionales”, según la **categoría de gravedad**, fijada para cada infracción, y el número de trabajadores que tenga la empresa.

3.1.- CATEGORÍAS DE GRAVEDAD DE LAS MULTAS

Consiste en un rango que categoriza cada infracción en “**Gravísima**”, “**Grave**” o “**Menos Grave**”, según la magnitud del daño que se hace al derecho que se protege y que se contiene en el “**Tipificador de Hechos Infraccionales**”.

A manera de ejemplo, se inserta a continuación los montos a aplicar en las multas a infracciones generales, según el número de trabajadores de la empresa y la categoría de gravedad para la infracción:

Nº TRABAJADORES EMPRESA	MENOS GRAVE	GRAVE	GRAVÍSIMA
1 A 49	8	9	10
50 A 199	15	30	40
200 Y MÁS	20	40	60

3.2.- SANCIONES ESPECIALES

Las multas especiales que se establecen en el Código del Trabajo, podrán ser duplicadas si el empleador tiene entre 50 y 199 trabajadores y triplicar si tiene más de 200. Esta disposición permite aumentar el monto de las sanciones según el número de trabajadores de la empresa, aplicándose a su efecto el mismo procedimiento señalado en el punto anterior.

3.3.- SANCIONES EN UNIDADES DE FOMENTO

Respecto a las sanciones en U.F., por infracción previsional, el monto se encuentra taxativa y precisamente establecido por la norma legal, de suerte que no procede, respecto de ellas definir categoría alguna, sin perjuicio de considerar criterios atenuantes para la reconsideración de las multas aplicadas, según se indica en el Anexo respectivo.¹

4.- LIMITACIÓN A LA NOTIFICACIÓN INMEDIATA DE LA MULTA

Por regla general, las multas, cualquiera sea su monto si éste se ajusta a los márgenes establecidos en el presente Anexo, serán de notificación inmediata. Las excepciones la constituyen::

- 4.1.- Situaciones de conflicto y tirantez con el fiscalizado en que, la notificación inmediata de la multa, pudiera devenir en una eventual agresión física hacia el funcionario, en cuyo caso se abstendrá de su notificación inmediata, la que podrá realizar en el mismo día con el auxilio de la Fuerza Pública si ello es posible, o bien conforme la modalidad contemplada en el artículo 508 del Código del Trabajo;
- 4.2.- Cuando el hecho infraccional no se encuentre claramente establecido en el Tipificador de Hechos Infraccionales, ni sea posible asignarle un código similar o cuando el hecho infraccional no ha podido ser determinado con la exactitud jurídica necesaria y se necesite asesoría de abogado o de instancias superiores de la respectiva Inspección o Dirección Regional, y/o
- 4.3- Procedimientos especiales de fiscalización que así lo determinen, tales como fiscalización a Mypes, fuero maternal, informalidad laboral, etc.

¹ Anexo 10. Normas y Criterios para Resolver Solicitudes de Multas Administrativas.