

NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN

La sanción la determina, aplica, notifica e informa -para su eventual reconsideración administrativa- el mismo fiscalizador de terreno que realiza la visita e informa el cometido, ingresando el mismo todos los eventos descritos en el Sistema Informático a medida que vayan ocurriendo¹. 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 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 a infracciones de orden laboral, previsional y de higiene y seguridad.

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... lo cual, con todo, se considerará calificadamente para moderar su monto de manera significativa en las circunstancias atenuantes que se indican más adelante.

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, en determinados Programas de Fiscalización que pudieran tener una finalidad meramente informativa, introductoria o educativa de normativa nueva; encuestas, etc.).

2.- CON TODO, EL PRINCIPIO SEÑALADO PRECEDENTEMENTE DEBE SER RAZONABLEMENTE APLICADO ATENDIENDO A LA COMPLEJIDAD DE LOS HECHOS INFRACCIONALES Y A LA POSIBILIDAD DE SUBSUMIR ALGUNOS DE ELLOS EN OTROS, CUIDANDO DE NO SANCIONAR “DOS VECES POR UNA MISMA CONDUCTA”.

Así, no todo Hecho Infraccional, separadamente, involucra una sanción independiente, sino que es posible, y algunas veces exigible, seleccionar un Hecho Infraccional que **subsume** otros. Por ejemplo, no mantener en el lugar de trabajo libro control de asistencia” debe entenderse “integrado” en “no mantener en uso registro control de asistencia” “, y, obviamente, sólo será posible sancionar por el segundo Hecho Infraccional, del mismo modo, constituirá una sola infracción la sumatoria de ellas a un cuerpo reglamentario en que se haga referencia al Código del Trabajo (obviamente cuando se trate de más de una infracción), como por ejemplo: no tener servicios higiénicos en cantidad suficiente, no disponer de agua potable, no tener comedores. Se dejará constancia en el Acta de Constatación de Infracciones por cada una de ellas, pero constituirá una sola en relación al Art. 184 del Código del Trabajo.

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 la agrupación de varios en una misma infracción, mediante la subsumición de unos en otros, mediante la exclusión de unos respecto de otros, etc., etc., según las circunstancias que razonablemente ponderará en cada caso.

¹ Se encuentra para su próxima aplicación cambios en el proceso de registro de los eventos de las multas, que podrán ser ingresados por funcionarios distintos al propio fiscalizador, con lo que se le reducen las obligaciones administrativas y se genera una actualización más rápida de tales eventos.

3.- PARA APLICAR CADA SANCIÓN, SE DEBERÁ ATENDER EN PRIMER TÉRMINO A LA CATEGORIZACIÓN DE GRAVEDAD DETERMINADA PARA CADA HECHO INFRACCIONAL EN EL “ANEXO 7: TIPIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES”.

3.1.- CATEGORÍAS DE GRAVEDAD DE LAS MULTAS.

Consiste en un rango concluido a partir de la categorización de la infracción en “Gravísima”, “Grave” o “Menos Grave”, según la magnitud del daño que se hace al derecho que se protege, calificación que se ha hecho de cada infracción y que se contiene en el “**Tipificador de Hechos Infraccionales**”, en que, tal calificación corresponde:

Menos Grave, corresponde al primer tercio o tercio inferior del tramo de la sanción que procede aplicar según la cantidad de trabajadores de la empresa.

Grave, corresponde al segundo tercio o tercio medio del tramo de la sanción que procede aplicar según la cantidad de trabajadores de la empresa y

Gravísima, corresponde al tercer tercio o tercio superior, del tramo de la sanción que procede aplicar según la cantidad de trabajadores de la empresa.

Lo anterior se grafica con el siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	RANGOS SEGÚN CANTIDAD DE TRABAJADORES				I.M.M. (DFL N°2)	PESOS (C. Del T.)
	1 a 49 Trabajadores	50 a 199 trabajadores	200 y más trabajadores			
	U.T.M. (C. del T.)					
MENOS GRAVE	1 a 6	2 a 14	3 a 21		1 a 8	
GRAVE	7 a 13	15 a 27	22 a 40		9 a 17	20% de Remuneración
GRAVÍSIMA	14 a 20	28 a 40	41 a 60		18 a 26	

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 la respectiva CATEGORÍA y RANGOS, si se cumple el requisito de constituir una infracción cuya sanción sea multa especial. Estas multas se indican en cuadro siguiente.

Las sanciones especiales, al igual que las comunes, se clasifican en Menos Graves, Graves y Gravísimas, categorías que se contienen en el “Tipificador de Hechos Infraccionales” ya citado y, al igual que las anteriores, para asociar la categoría a los montos permitidos, se deben dividir en tres. Así, el tercio inferior corresponde a la categoría menos Grave, el tercio intermedio al Grave y el tercio superior a la categoría Gravísima. Los montos de las multas especiales, así determinados, podrán duplicarse o triplicarse según se anotó en párrafo anterior.

MULTAS ESPECIALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

ART.	U.T.M.	MATERIA
9	1 a 5	No escriturar contrato de trabajo.
14	3 a 8	Trabajo de menor de 21 años en faenas subterráneas mineras sin cumplir requisitos legales.
136	5 a 25	Trabajadores portuarios. a) No tener oficina establecida en el lugar de faenas. b) No mantener el capital propio o garantía legal. c) No tener nacionalidad chilena el empleador, contratante de uno o más trabajadores portuarios eventuales. d) No pertenecer a personas chilenas más del 50% del capital social del empleador de trabajadores portuarios eventuales.
162	2 a 20	a) No acreditar ante la Inspección del Trabajo, el pago de cotizaciones previsionales al momento del despido. b) No pagar cotizaciones previsionales devengadas después del despido

193	1 a 2	Sillas suficientes: a) No mantener el número suficiente de asientos o sillas. b) No constar en reglamento interno la forma y condiciones en que se ejercerá el derecho de asiento o silla.
349	1 a 10	No cumplir estipulaciones de instrumento colectivo.
478	5 a 100	Simular la contratación de trabajadores a través de terceros.
194 a 207	14 a 70	Protección a la maternidad.
221, 238, 243, 274, 283	14 a 70	Fuero sindical: a) Separar de sus funciones a trabajador amparado con fuero por concurrir a la constitución de un Sindicato. b) Separar de sus funciones a trabajador amparado con fuero por ser candidato a director sindical. c) Separar de sus funciones a trabajador amparado con fuero laboral del orden sindical; d) Ejercer ilegalmente las facultades establecidas en el Art. 12 del Código del Trabajo, respecto de trabajadores que son dirigentes sindicales o delegados sindicales. e) Separar de sus funciones a trabajador amparado con fuero por su calidad de director de Federación (Confederación). f) No conceder permiso sindical a director de Federación (Confederación). g) Separar de sus funciones a trabajador amparado con fuero por su calidad de dirigente de Central Sindical; h) No conceder permiso sindical a director de Central Sindical.

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 ni aplicar criterios atenuantes, sin perjuicio de considerar estas circunstancias para la reconsideración de las multas aplicadas, según se indicará en el Anexo respectivo.²

4.- MONTO DE LAS MULTAS Y APRECIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.³

Determinada la infracción y su categoría, para determinar el monto a aplicar se debe considerar el tope máximo de cada una de las categorías, conforme al rango según cantidad de trabajadores del fiscalizado. Así por ejemplo, una infracción calificada como grave, en una empresa de 70 trabajadores tiene un monto inicial de 27 U.T.M.

A este monto tope inicialmente determinado se la aplicará, en forma de atenuantes las circunstancias que se indican más adelante.

Ello permitirá mantener el monto inicialmente determinado si no existen atenuantes, o rebajarlo al mínimo o piso de cada categoría si concurre algún atenuante.. Lo anterior implica que la movilidad del monto podrá ser sólo dentro de la respectiva categoría, entre el máximo y mínimo, no permitiendo en modo alguno disminuir la categoría o aumentarla.

Cada una de las circunstancias se considerarán solo como atenuantes y son las siguientes:

4.1.- Conducta Laboral.-⁴

Consiste en apreciar la conducta pretérita del fiscalizado, especialmente con relación a existencia de denuncias y reclamos, sanciones previas, reincidencias, etc., según consten en las bases de datos del Servicio (principalmente Sistema Informático y Boletín de Infractores); así mismo, se encuentra dentro de esta circunstancia el hecho de haber existido la infracción, pero que, al momento de la visita inspectiva, ya se encontrare regularizada.

² Anexo 10. Normas y Criterios para Resolver Solicitudes de Multas Administrativas.

³ Las citas que se hacen en diversos instructivos vigentes a las circunstancias Agravantes/Atenuantes, deben entenderse hechas a las Circunstancias Atenuantes determinadas en el presente Anexo, a partir de su entrada en vigencia, que será desde la fecha de recepción en cada Unidad Operativa.

⁴ Las fuentes de consulta son el Sistema Informático del Servicio, para verificar fundamentalmente la existencia de multas y el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, para verificar deuda previsional.

4.2.- Capacidad Económica.-

Se refiere a la mayor o menor capacidad económica del infractor, al patrimonio comprometido en la actividad empresarial. Esta circunstancia que es de suyo subjetiva obliga al fiscalizador a aplicar su criterio y observación al máximo, pues debe fijarse en la modernidad de la infraestructura, maquinarias, tipo de producto, mercado del producto, etc...

Las **Circunstancias Atenuantes** descritas tienen un carácter objetivo, determinado por las definiciones dadas precedentemente. Sin embargo, su apreciación en cada caso específico de la Capacidad Económica, será efectuada en forma enteramente subjetiva y directa por el fiscalizador, en forma seria y de acuerdo a su buen criterio (que obviamente podrá ser controlado y evaluado), sin perjuicio que por el trámite de la fiscalización misma tenga acceso a antecedentes objetivos.

Ejemplo:

Así, siguiendo con el ejemplo dado, en que se asignó un monto inicial de 27 UTM, si al fiscalizado le es posible aplicar alguna de las dos circunstancias atenuantes, en términos positivos (buena conducta laboral) o en términos negativos (mala situación económica), ello bastará para reducir el monto de la multa al piso de la categoría, en este caso a 15 UTM, siendo éste el monto final de la multa a aplicar.

El cuadro que se contiene en el N° 6 del presente anexo y que se repite en la segunda hoja del Informe de Fiscalización, F -11 y F-11-1⁵, permite determinar los montos de las multas conforme la concurrencia de alguna de estas dos circunstancias atenuantes.

5.- LIMITACIÓN A LA NOTIFICACIÓN INMEDIATA DE LA MULTA ANTE SITUACIONES DE CONFLICTO QUE PUDIERA IMPLICAR RIESGO PARA EL FISCALIZADOR.

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:

- 5.1.- 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 478 bis del Código del Trabajo y
- 5.2.- 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.

6.- DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA.

Los cuadros siguientes contienen los montos de las multas a aplicar, considerando la categoría de la infracción y el rango de la misma, atendida la cantidad de trabajadores de la empresa fiscalizada y la concurrencia de alguna de las circunstancias atenuantes o de ninguna.

Multas Generales expresadas en Unidades Tributarias Mensuales (U.T.M.), del Código del Trabajo (Cuadro N° 1):

La primera gran división corresponde a las **CATEGORÍAS**, que se encuentran definidas en el Tipificador de Infracciones, la segunda división, corresponde al **RANGO** de la infracción, según el número de trabajadores de la empresa.

Luego aparecen los campos destinados a las líneas de los **ATENUANTES** y cantidad de **U.T.M. a APLICAR**. Las columnas sombreadas corresponden a los montos iniciales de las multas, considerando que no concurre ninguna atenuante (0). Luego, las columnas siguientes dan cuenta de la concurrencia de la cantidad de atenuantes, 1 ó 2 y, debajo de ésta, el monto de la multa que queda determinada conforme a si concurre alguno de ellos.

Multas Especiales expresadas en Unidades Tributarias Mensuales (U.T.M.), del Código del Trabajo (Cuadro N° 2).

Id. situación explicada en punto anterior,

Infracciones expresadas en Ingreso Mínimos Mensuales (I.M.M.). (Cuadro N° 3):

La primera línea corresponde a las circunstancias atenuantes encontradas y, debajo de cada una de ellas, el monto de la multa a aplicar.

⁵ Los futuros formularios F 11 y F 11-1, contemplan este cuadro, los que se usarán una vez agotados los actuales stock.

Cuadro N° 1.-

MULTAS GENERALES EXPRESADAS EN UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES (C. del T.)																			
CATEGORÍA		MENOS GRAVE (MG)						GRAVE (G)						GRAVÍSIMA (GMA)					
RANGO N° TRABAJADORES EMPRESA		1 a 49		50 a 199		200 y más		1 a 49		50 a 199		200 y más		1 a 49		50 a 199		200 y más	
N° ATENUANTES		0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2
U.T.M. A APLICAR		6	1	14	2	21	3	13	7	27	15	40	22	20	14	40	28	60	41
MULTAS ESPECIALES U.T.M.	1 a 5	1	1	2	2	3	3	3	2	6	4	9	6	5	4	10	8	15	12
	1 a 10	3	1	6	2	9	3	7	4	14	8	21	12	10	8	20	16	30	24
	14 a 70	32	14	64	28	96	42	51	33	102	66	153	99	70	52	140	104	210	156

Cuadro N° 2.

MULTAS ESPECIALES EXPRESADAS EN UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES (C. del T.)																			
CATEGORIA		MENOS GRAVE						GRAVE						GRAVÍSIMA					
N° TRAB. EMP.		1 a 49		50 a 199		200 y más		1 a 49		50 a 199		200 y más		1 a 49		50 a 199		200 y más	
ATENUANTES		0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2
Art. 9	UTM	2	1	4	2	6	3	4	3	8	6	12	9	5	5	10	10	15	15
Art. 14	UTM	4	3	8	6	12	9	6	5	12	10	18	15	8	7	16	14	24	21
Art. 136	UTM	11	5	22	10	33	15	18	12	36	24	54	36	25	19	50	38	75	57
Art. 162	UTM	7	2	14	4	21	6	13	8	26	16	39	24	20	14	40	28	60	42
Art. 193	UTM	1	1	2	2	3	3	2	2	4	4	6	6	2	2	4	4	6	6
Art. 349	UTM	3	1	6	2	9	3	7	4	14	8	21	12	10	8	20	16	30	24
Art. 478	UTM	35	5	70	10	105	15	67	36	134	72	201	108	100	68	200	136	300	204
FUEROS	UTM	32	14	64	28	96	42	51	33	102	66	153	99	70	52	140	104	210	156

Cuadro N° 3

MULTAS EXPRESADAS EN INGRESOS MÍNIMOS MENSUALES (D.F.L. N° 2)						
ATENUANTES	0	1 ó 2	0	1 ó 2	0	1 ó 2
I. M.M. A APLICAR	8	1	17	9	26	18