

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 POR UNA MISMA CONDUCTA”.

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., según las circunstancias que razonablemente ponderará en cada caso.

3.- PROCEDIMIENTO PARA APLICAR MULTA

Para aplicar cada sanción, se deberá atender a los montos determinados para cada hecho infraccional en el “anexo 7: tipificador de hechos infraccionales”, según el número de trabajadores que tenga la empresa y la concurrencia de alguno de los atenuantes establecidos en el punto 4 siguiente.

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**”.

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 ni aplicar criterios atenuantes, sin perjuicio de considerar estas circunstancias para la reconsideración de las multas aplicadas, según se indicará en el Anexo respectivo.¹

4.- APRECIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.

Determinado el hecho infraccional a sancionar, el número de trabajadores de la empresa y, por consiguiente el monto máximo posible a aplicar, se le asignará, en forma de atenuantes las circunstancias que se indican a continuación:

4.1.- Conducta Laboral y Previsional

Consiste en apreciar la conducta pretérita del fiscalizado, con relación a existencia de, sanciones previas ejecutoriadas o pagadas, deuda previsional, etc., según conste en Sistema Informático del Servicio y Boletín de Infractores a la legislación laboral y previsional.

4.2.- Capacidad Económica.-

Se refiere a la mayor o menor capacidad económica del infractor. Entre los elementos a considerar se observará el patrimonio comprometido en la actividad empresarial, los ingresos por venta u operacionales de la empresa –menores a 25.000 UF anuales- y otros criterios que el fiscalizador aplique haciendo 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, cuya apreciación será efectuada directamente por el fiscalizador, en forma seria y de acuerdo con su buen criterio (que obviamente podrá ser controlado y evaluado), sin perjuicio de que por el trámite de la fiscalización misma tenga acceso a antecedentes objetivos.

5.- 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::

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 508 del Código del Trabajo;

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, y/o

5.3- 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.