



Actividad fiscalizadora y sanción administrativa

Luis Parada H.

Cumplimiento de la legislación laboral

Dirección del Trabajo → Fiscalización

- Vigilancia del cumplimiento de la legislación vigente
- General o particular
- Sanción (garras y dientes)

Tribunales laborales → Jurisdicción

- Resuelve controversias particulares entre trabajadores y empleadores (sindicatos) – casos particulares
- Controla la acción fiscalizadora



Dirección del Trabajo

- Órgano dependiente del Ministerio de Justicia → nombramiento político
- Funciones:
 - Fiscalización de la legislación laboral
 - Interpretación de la legislación laboral → para funcionarios de la DT (Director Nacional)
 - A nosotros los privados, ¿nos obligan las interpretaciones de la DT? / ¿por qué mis asesores entonces miran siempre las interpretaciones de la DT?
 - ¿Y la interpretación de los tribunales?
 - ¿Y alguien puede entonces interpretar la ley de manera obligatoria?
 - Ministros de fe → presunción de legalidad de los hechos que constatan (fiscalizadores)
 - Mediación entre partes.
 - Sancionar.

Tipos de fiscalización

Fiscalización

a) **Solicitada** → denuncia

b) **De oficio**

- i. **Por programa** → sector geográfico, actividad económica, riesgo de infraccionalidad u otros
- ii. **Refiscalización** → seguimiento a infracciones anteriores (* en fiscalización a distancia el empleador no ha respondido el correo electrónico en el plazo de dos días).
- iii. **De oficio individual** → detección de peligros inminente para la salud o vida de los trabajadores / infracciones que digan relación con la normativa laboral para niños, niñas y adolescentes / protección de la maternidad / exceso de jornada laboral / trabajo en días domingo y festivos para empresas no exceptuadas

(*) No confundir con el proceso de conciliación por término del contrato de trabajo

Procedimiento de fiscalización

- (I) **Etapa inicial** → denuncia / contacto con denunciante / obtención de antecedentes de los sistemas de la DT, Equifax, SII, entre otros.
- (II) **Modalidad**: Presencial / a distancia (*) / semipresencial
- (III) **Investigación** → Debe tratar todos los hechos denunciados
 - a. **Presencial**
 - ¿Si se impide la fiscalización? → multa o fuerza pública (y refiscalización).
 - Visita a las instalaciones → puede hacerse acompañar de representantes de los trabajadores en carácter de guías.
 - Posibilidad de entrevista a trabajadores (no menos de 10) y a representantes de trabajadores.
 - Revisión de documentación → en domicilio o envío posterior al inspector

Procedimiento de fiscalización

(III) Investigación

b. A distancia

- Información a correo electrónico registrado en el portal “Mi DT” → acta de inicio de fiscalización y solicitud de documentos (plazo breve para responder 2 días)
- En caso de no entrega de información → multa por no exhibir información (cara)
- Entrevistas por videoconferencia

Procedimiento de fiscalización

Corrección de infracciones

- **Excepcional**
- MYPE (1 a 49 trabajadores) → 5 días hábiles
 - No haber sido sancionado en 12 meses previos
 - Que NO se refieran a
 - Trabajo de niños, niñas y adolescentes.
 - Conductas que infrinjan las normas legales o reglamentarias que pongan en riesgo grave o peligro inminente la seguridad y salud en el trabajo.
 - Accidentes del trabajo, con excepción de los accidentes de trayecto
 - Materias en infracción que no permiten una reparación retroactiva (no pagar remuneraciones dentro del plazo / no otorgar descansos semanales o diarios / exceder la jornada extraordinaria / no otorgar feriados con más de dos periodos de acumulación / no dar descanso en compensación de festivos trabajados / no dar descanso dentro de la jornada, etc.

Procedimiento de fiscalización

Corrección de infracciones

- **Aún más excepcional**
- Medianas y grandes empresas (sobre trabajadores) → 2 días hábiles
 - Mismas condiciones anteriores
 - Solo limitado a las siguientes infracciones:
 - No pago de remuneraciones
 - Informalidad laboral
 - Separación ilegal de trabajador con fuero
 - No pago de cotizaciones previsionales

Procedimiento de fiscalización

Constatación de infracciones solucionadas previa a la primera visita inspectiva:

- No se debe cursar multa
- Excepción (sí se multa) → materias que pese a haber sido regularizadas no admiten reparación retroactiva (no pagar remuneraciones dentro del plazo / no otorgar descansos semanales o diarios / exceder la jornada extraordinaria / no otorgar feriados con más de dos periodos de acumulación / no dar descanso en compensación de festivos trabajados / no dar descanso dentro de la jornada, etc.).

Procedimiento de fiscalización

Resolución de multa

- Exposición de hechos constatados
- Referencia al tipificador de hechos infraccionales (ver última versión – en permanente actualización) <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html>
- Monto de la multa → factores
 - Tamaño de la empresa (pequeña 1 a 10 UTM / medianas 2 a 40 UTM / grandes 3 a 60 UTM)
 - Infracción a “derechos laborales formales” versus “derechos laborales materiales”
 - Infracciones laborales de mayor connotación (definición trianual)
 - Número de trabajadores afectados (> o < al 20% de la muestra)
 - Conducta de la empresa → multas en 18 meses previos

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CRITERIOS (NATURALEZA+ AFECTACIÓN)	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																							
1008-e	Artículo 10 N° 3, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No especificaren el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios.	No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, respecto del trabajador (a) _____, RUN _____, al ser ambiguo lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: _____ (indicar que establece el contrato de trabajo al respecto; cuál es la labor o función exacta que desarrolla; fecha del contrato, cómo se constató la infracción y cualquier otra observación que se considere necesaria e importante)	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tamaño Empresa</th> <th colspan="3">UTM</th> </tr> <tr> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravisima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micro 1 a 9</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pequeña 10 a 49</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Mediana 50 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Grandes 200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño Empresa	UTM			Leve	Grave	Gravisima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
Tamaño Empresa	UTM																											
	Leve	Grave	Gravisima																									
Micro 1 a 9	3	4	5																									
Pequeña 10 a 49	6	8	10																									
Mediana 50 a 199	24	32	40																									
Grandes 200 y más	36	48	60																									
1008-f	Artículo 10 bis, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No escriturar la modificación del contrato de trabajo a indefinido, según lo resuelto por la Inspección del Trabajo.	No escriturar la modificación del contrato de trabajo del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, según lo resuelto por la Resolución N° _____ de fecha _____ de la Inspección del Trabajo de _____, que determina que las labores o servicios tienen el carácter de permanente y no por obra o faena, y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza.	1	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tamaño Empresa</th> <th colspan="3">UTM</th> </tr> <tr> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravisima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micro 1 a 9</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pequeña 10 a 49</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Mediana 50 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Grandes 200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño Empresa	UTM			Leve	Grave	Gravisima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
Tamaño Empresa	UTM																											
	Leve	Grave	Gravisima																									
Micro 1 a 9	3	4	5																									
Pequeña 10 a 49	6	8	10																									
Mediana 50 a 199	24	32	40																									
Grandes 200 y más	36	48	60																									
1009-a	Artículo 11, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.	No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a (labor o función) - (horario de trabajo) - (lugar o ciudad de prestación de los servicios) - (distribución de la jornada de trabajo) - (duración de la jornada de trabajo) - (el monto, forma y período del pago de la remuneración) - (la entrega del beneficio de _____) respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tamaño Empresa</th> <th colspan="3">UTM</th> </tr> <tr> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravisima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micro 1 a 9</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pequeña 10 a 49</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Mediana 50 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Grandes 200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño Empresa	UTM			Leve	Grave	Gravisima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
Tamaño Empresa	UTM																											
	Leve	Grave	Gravisima																									
Micro 1 a 9	3	4	5																									
Pequeña 10 a 49	6	8	10																									
Mediana 50 a 199	24	32	40																									
Grandes 200 y más	36	48	60																									
1009-b	Artículo 11, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No actualizar en el contrato de trabajo la remuneración.	No actualizar en el contrato de trabajo a lo menos una vez al año el aumento de remuneración derivado de reajuste (legal) - (por contrato colectivo) - (por convenio colectivo) - (por fallo arbitral) respecto del (de la) trabajador(a) don (doña) _____	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tamaño Empresa</th> <th colspan="3">UTM</th> </tr> <tr> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravisima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micro 1 a 9</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pequeña 10 a 49</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Mediana 50 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Grandes 200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño Empresa	UTM			Leve	Grave	Gravisima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
Tamaño Empresa	UTM																											
	Leve	Grave	Gravisima																									
Micro 1 a 9	3	4	5																									
Pequeña 10 a 49	6	8	10																									
Mediana 50 a 199	24	32	40																									
Grandes 200 y más	36	48	60																									
1009-c	Artículo 11, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No actualizar en el contrato de trabajo el aumento de la remuneración por mutuo acuerdo de las partes.	No actualizar en el contrato de trabajo del trabajador don (doña) _____, el aumento de la remuneración efectuado por mutuo acuerdo de las partes, ocurrido con fecha _____, según el siguiente detalle: _____	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tamaño Empresa</th> <th colspan="3">UTM</th> </tr> <tr> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravisima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micro 1 a 9</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pequeña 10 a 49</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Mediana 50 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Grandes 200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño Empresa	UTM			Leve	Grave	Gravisima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
Tamaño Empresa	UTM																											
	Leve	Grave	Gravisima																									
Micro 1 a 9	3	4	5																									
Pequeña 10 a 49	6	8	10																									
Mediana 50 a 199	24	32	40																									
Grandes 200 y más	36	48	60																									
1010-a	Artículo 12, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto sin cumplir los requisitos legales.	Alterar (la naturaleza de los servicios) - (el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios) del (de la) trabajador(a) don (doña) _____, sin cumplir con los requisitos legales conforme a lo resuelto por la Resolución N° _____ de fecha _____ de la Inspección del Trabajo de _____	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tamaño Empresa</th> <th colspan="3">UTM</th> </tr> <tr> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravisima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micro 1 a 9</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pequeña 10 a 49</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Mediana 50 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Grandes 200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño Empresa	UTM			Leve	Grave	Gravisima	Micro 1 a 9	3	4	5	Pequeña 10 a 49	6	8	10	Mediana 50 a 199	24	32	40	Grandes 200 y más	36	48	60
Tamaño Empresa	UTM																											
	Leve	Grave	Gravisima																									
Micro 1 a 9	3	4	5																									
Pequeña 10 a 49	6	8	10																									
Mediana 50 a 199	24	32	40																									
Grandes 200 y más	36	48	60																									

Procedimiento de fiscalización

Notificación del fin de la fiscalización

- Sin multa → se debería informar a ambas partes (solo el hecho de que finalizó sin multa, no el informe de investigación).
- Multa → informe de fiscalización + sanción
- Formas de notificación
 - Correo electrónico Mi DT → se entiende notificada al 3er día hábil siguiente.
 - Correo certificado (solo si no ha registrado correo en Mi DT) → se entiende notificada a 6° día hábil siguiente desde que es recibida la carta en la oficina de correos.
 - Personal

Conciliación individual

- Método alternativo de solución del conflicto laboral, que se activa generalmente al momento del término del contrato de trabajo. Se verifica a través de un procedimiento en el que la autoridad administrativa interviene a solicitud del interesado. El objetivo es procurar la solución del conflicto por la vía de un acuerdo entre las partes, velando que este sea justo y oportuno, en un marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.
- ¿A veces es mejor no ir?
- Se activa una fiscalización in situ si es que no se llega a un acuerdo.
- El fiscalizador no es neutral.

Reclamo de la multa

A/ Reclamo administrativo

- 30 días hábiles desde la notificación de multa
- Alegación de “error de hecho”
- Si la corrección se ha producido en 15 días → rebaja del 50% (para MYPEs 80%)
- Resolución del reclamo es reclamable judicialmente en 15 días desde que se notifica → dificultad de alegar diferencias de hecho en juicio.

B/ Reclamo judicial

- 15 días hábiles desde que se notifica la resolución de multa.
- Se debe utilizar especialmente si hay reclamos sobre aspectos de interpretación legal y si el fiscalizador dio por acreditados hechos de manera errónea.

Facultades del inspector laboral

- Visitar lugares de trabajo en cualquier momento, incluso fuera de su jurisdicción.
- Exigir facilidades del empleador para cumplir con sus funciones inspectoras.
- Citar a cualquier persona para resolver asuntos relacionados con su trabajo.
- Actuar de oficio y fuera de su jurisdicción para detectar infracciones laborales.
- Ordenar la suspensión inmediata de labores peligrosas para la salud o vida de los trabajadores.
- Requerir documentación necesaria de empleadores para la fiscalización.
- Tomar declaraciones bajo juramento.
- Exigir auxilio de la fuerza pública para sus funciones inspectoras.
- Imponer multas administrativas según criterios establecidos.
- Ejercer el derecho a ser defendido y perseguir responsabilidades civiles y criminales.

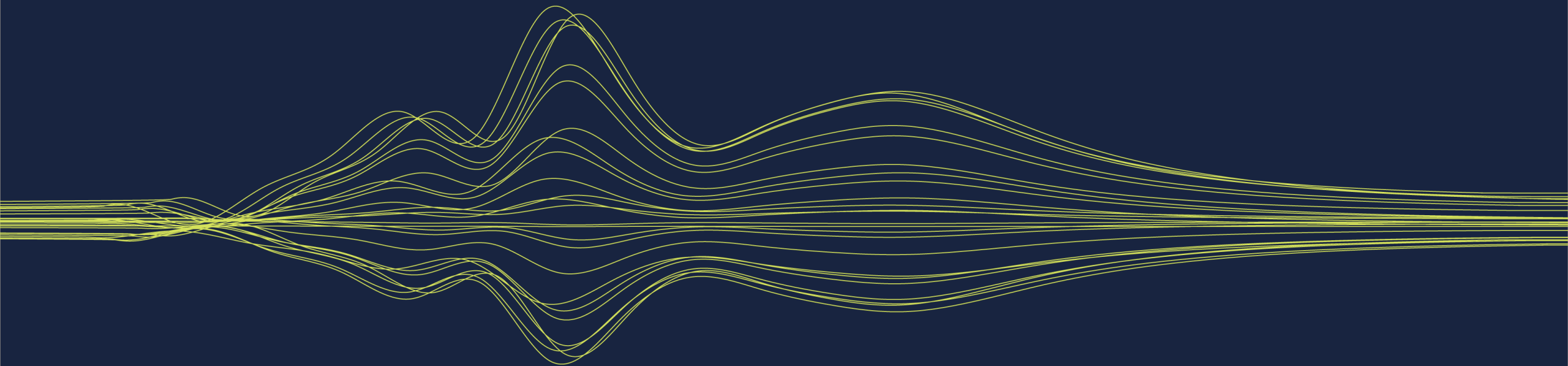
Derechos del fiscalizado

- Exigir la acreditación del inspector y ser notificado del inicio del proceso de fiscalización, con referencia a las disposiciones legales.
- Comunicarse con la Inspección del Trabajo para verificar la identificación del inspector.
- Ser informado sobre el procedimiento de fiscalización, su contenido elemental y acceder a los actos administrativos y documentos según la ley.
- Exigir un trato respetuoso y cortés por parte de las autoridades y funcionarios públicos.
- Presentar alegaciones y aportar documentos durante el procedimiento.
- Recibir notificación adecuada de los resultados de la fiscalización y las posibles sanciones.
- Impugnar resoluciones mediante recursos administrativos y judiciales.
- Reclamar judicialmente contra resoluciones relacionadas con recursos administrativos.
- Exigir responsabilidades de los funcionarios públicos cuando corresponda legalmente.

Deberes del fiscalizado

- Permitir y no obstruir la visita del inspector.
- Otorgar al inspector todas las facilidades necesarias para su función, incluyendo acceso a dependencias, conversaciones privadas con trabajadores y exhibición de registros contables si es necesario.
- Exhibir la documentación laboral, previsional y de seguridad requerida por el inspector.
- Recibir al inspector para abordar problemas relacionados con sus funciones.
- Asistir a las citaciones realizadas por el inspector.
- Respetar la persona y la honra del inspector.

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2024.