

Qué hacer ante una Fiscalización Laboral

Circular N°4. De circulación para socios Aproval



Las normas vigentes le otorgan a distintos organismos, la facultad de fiscalizar al empleador, aunque el más conocido es la Inspección del Trabajo. La fiscalización podrá ser respecto de distintas materias contenidas en la relación laboral: **Documentación** (contratos, finiquitos, registro de asistencia, pacto escrito de horas extras, otros); **Pagos y cotizaciones** (remuneraciones, horas extras, cotizaciones previsionales, otros); **Condiciones de trabajo** (horarios, comedores, baños, bodegas, control de roedores, agua de bebida potabilizada, entre otras); **Seguridad en el trabajo** (entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), evaluación de riesgos, señaléticas, uso de protección ante radiación solar, Comité Paritario, entre otras materias. La lista de exigencias establecidas al empleador es extensa y, es difícil cumplirlas todas, ya sea por desconocimiento, por ser impracticables y no ajustadas a la realidad del trabajo a realizar, o bien porque su implementación es lenta y cara, como es el caso de regularizar las aguas de bebida.

Organismos que pueden fiscalizar

INSPECCION DEL TRABAJO. Es el organismo que tiene la mayor responsabilidad para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, en todas las materias contempladas en las relaciones laborales.

SEREMI DE SALUD. El Servicio de Salud tiene facultades para fiscalizar todas las materias de higiene y seguridad en la empresa: baños, comedores, EPP, disponibilidad de aguas, tratamiento de residuos y materiales peligrosos, etc.)

FONASA. Fiscalizar el pago de las cotizaciones de salud de sus afiliados dependientes, quienes deben cotizar para salud el 7% de su remuneración imponible. En 1999 por la LEY N° 19.650 se le otorgó las facultades para fiscalizar las cotizaciones, entregando a sus fiscalizadores iguales facultades a las que poseen los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo para examinar la documentación laboral, revisar los libros de contabilidad, entrevistar a los trabajadores, citar a los empleadores, entre otras funciones. A nivel nacional, estas fiscalizaciones se están realizando por FONASA desde el año 2001.

CARABINEROS. Tiene la obligación y facultad de denunciar ante la Inspección del Trabajo, cualquier materia que lesione los derechos laborales de los trabajadores, en especial sus

jornadas y descansos; y muy particularmente el cumplimiento de las jornadas de trabajo de los trabajadores que laboren en vehículos de transporte de carga o pasajeros.

Por qué se genera una orden de fiscalizar a una empresa?

La fiscalización en una empresa en especial, tiene un origen en dos situaciones:

- Debido a una acción de oficio de parte de la institución (*'sale sorteado'*), dentro de los programas regulares de fiscalización. Por ejemplo, al inicio de la temporada de cosechas. Es decir, la empresa ya sea porque queda cercana, porque es conocida o por cualquier otro mecanismo de selección, ha sido escogida para una fiscalización.
- Debido a una denuncia ante la Inspección del Trabajo. La denuncia la puede realizar cualquier persona que tenga conocimiento de la falta, pero lo más frecuente es que sea realizada por un trabajador descontento al no tener respuestas al interior de la empresa donde se desempeña.

En ocasiones, cuando se contratan menores de edad, la denuncia la realizan los padres que sienten que se han lesionado los derechos laborales del menor.

Como la mayoría de las fiscalizaciones son realizadas por denuncias de los trabajadores, es

preocupación de la empresa el mantener un bajo nivel de conflictos al interior de la empresa.

Qué se fiscaliza..?

La fiscalización se realiza sobre todas las materias involucradas en la relación laboral, las cuales van desde la escrituración del contrato, hasta el procedimiento del término de contrato, las condiciones de trabajo (horarios, descansos, remuneraciones), entre otras. Para tener un orden más claro, mencionamos los principales aspectos que se considerarán en una fiscalización, proporcionando un ejemplo para cada caso:

1. Actos Discriminatorios

Es discriminar y condicionar la contratación del trabajador, o la mantención en su cargo, basado en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial (Dicom).

Esta falta es considerada gravísima y se incurre en ésta, entre otras acciones, por un simple aviso que diga, por ejemplo; *'se necesita ordeñador, casado, mayor de 30 años...'*.

Hay que destacar que no son discriminaciones los requisitos emanados de las exigencias del cargo, por ejemplo no es discriminación solicitar certificado Dicom, si el cargo contempla el manejo de dineros (contador).

Aunque no es una sanción frecuente, de enfrentarse a una, es posible que le prosiga una demanda por compensación de daños civiles.

2. Contrato de Trabajo

Este punto es amplio y extenso, va desde la formalidad de los contratos (contenidos mínimos, plazos, actualización anual), hasta materias que son bastante frecuentes de incumplir, tales como: mantener copia en el lugar de trabajo, no contener el contrato o anexo al mismo una remuneración o beneficio pactado y pagado; que la labor realizada no esté contenida en el contrato, etc.

Este punto obliga a modificar y actualizar los contratos de trabajo. Un error muy frecuente es que en las funciones se señala que el trabajador ha sido contratado para 'labores agrícolas en general', cuando lo correcto ante la nueva mirada laboral, es que se redacten las tareas específicas y generales, directas, complementarias o alternativas, de lo contrario se podrá recibir una multa porque el contrato no contiene con detalle, la labor que realiza el trabajador, lo cual se considera grave.

3. Contrato de Menores

La contratación de menores está muy regulada, con exigencias específicas muy detalladas, tales como notificar a la Inspección de la contratación de cada uno de ellos, verificar que esté cumpliendo con sus estudios, no puede trabajar levantando pesos mayores de 20 kg, evaluar los riesgos del trabajo a realizar, etc. En general las empresas están evitando la contratación de menores, pero si sienten la obligación o necesidad de hacerlo, es conveniente establecer un procedimiento afinado, porque cualquier error en estas materias se considera grave.

Por ejemplo, cualquier accidente de trabajo que sufra un menor, se considera grave y debe notificarse a la Inspección, la cual fiscalizará y normalmente encontrará alguna materia que sancionar, tal cual fue el caso de un menor que fue picado por una abeja y la empresa fue multada porque en la obligación de efectuar un análisis de riesgos del cargo, no se consideró la picadura de abejas.

4. Jornada de Trabajo y descansos

Este es uno de los puntos más frecuentes sancionados en lecherías, debido a las obligaciones de descanso de un día a la semana y, al menos dos domingos en el mes.

También son faltas frecuentes las de: No llevar correctamente el Libro de Asistencia; tener vacaciones acumuladas por más de dos períodos; estar *'excluido de limitación horaria'* (Art.22), sin cumplir los requisitos; distribuir la jornada en más de seis días a la semana.

5. Remuneraciones

Las sanciones más comunes que se están aplicando en esta materia son el no entregar un anexo con el detalle de cómo se obtuvo la remuneración variable. En lecherías, existe obligación de detallar en un anexo a la liquidación, la forma de cómo se llegó al monto por el Bono de leche, por ejemplo.

Otras faltas que se sancionan son: No pagar en la semana corrida la remuneración variable que debe incluirse, no pagar horas extras trabajadas, no pagar bono convenido.

6. Reglamento Interno

Esta es una materia que faculta al fiscalizador aplicar una amplia gama de sanciones, desde el no contar con Reglamento Interno, hasta detalles de contenido, como que no esté incorporado alguna materia en especial: Carga máxima, Ley del Tabaco, normas de protección a Radiación UV, normas y procedimientos sobre acoso sexual, etc.

La receta aquí es actualizar el Reglamento al menos una vez cada dos años y entregarle una copia a cada trabajador de la nueva versión.

7. Del Término de Contrato

En general no existen multas por términos de contrato mal realizados; lo que ocurre es que el trabajador irá a la Inspección del Trabajo, la cual podrá resolver fiscalizar o bien, invitar al empleador a una conciliación con el trabajador. Si el término de contrato fue mal realizado (sin carta aviso, carta aviso mal escrita, causal mal invocada, pruebas débiles para acreditar la causal, etc.), lo normal es que en dicha '*conciliación*', se forzará a la empresa a llegar a un acuerdo o, de lo contrario, seguir la situación en el Tribunal del Trabajo.

8. Condiciones de Higiene en los lugares de trabajo

Las sanciones en este punto tienen que ver con la disponibilidad y cantidad de baños fijos y móviles, la distancia a los lugares de trabajo; comedores y su habilitación; disponibilidad y fuente del agua de

bebida (potable o potabilizada), control de plagas y roedores; orden y aseo de los lugares de trabajo.

9. Condiciones de Seguridad

Actualmente, lo más frecuente es no informar a los trabajadores de los riesgos propios de las tareas que realizan (Derecho a Saber), no entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) específicos a los riesgos de las tareas realizadas; el Comité Paritario no se ha constituido o no ha sesionado; los acuerdos del Comité Paritario no se cumplen, entre otros.

Ante un accidente grave no se ha informado a la Inspección o Seremi respectivos, no se ha suspendido la faena.

Los aplicadores de plaguicidas no cuentan con capacitación, no poseen todo sus EPP, no se les monitorea regularmente, no cuentan con duchas exclusivas con agua caliente, no cuentan con dos casilleros.

Qué hacer ante la Fiscalización?

Cómo se observa, la cantidad de puntos a fiscalizar es extensa y, por tanto, ante un proceso de fiscalización, lo más probable es que si el funcionario llegó con la intención de sancionar... encontrará el motivo por el cual hacerlo.

El único camino efectivo para no ser sancionado es:

- Tener buenas relaciones laborales
- Cumplir las promesas dadas a los trabajadores
- Documentar todo lo necesario, porque sólo lo escrito juega a favor de la empresa
- Trabajar preventivamente en cumplir con las exigencias en las condiciones de higiene y seguridad

Cuando se recibe la visita de un fiscalizador, deberá atenderle y presentarle los documentos que esté solicitando. No pretenda entrar en discusión por alguna opinión que él señale.

El funcionario, al concluir su labor extenderá un documento (**Acta de Constatación de Hechos en Terreno**) y, en forma posterior enviará una

Resolución de Multas, asociada al primer documento.

De qué magnitud son las multas?

Las multas serán fijadas en consideración a dos ejes: el número de trabajadores que posee la empresa al momento de la fiscalización y, por la otra, la infracción detectada, las cuales se clasifican en tres categorías: Menos Grave, Grave y, Gravísima.

Tipo de infracción y sanción máxima según número de trabajadores:

Categorías	N° trabajadores		
	1-50	50-199	200 y +
<i>Menos grave</i>	8 UTM	15 UTM	20 UTM
<i>Grave</i>	9 UTM	30 UTM	40 UTM
<i>Gravísima</i>	10 UTM	40 UTM	60 UTM

Qué se hace después de ser multado?

Cuando se recibe la Resolución de Multas caben las siguientes opciones:

Reconsideración Administrativa de Multas. Permite solicitar rebajar la multa si se han tomado las medidas correctivas, o bien, solicitar dejarla sin efecto cuando el fiscalizador ha incurrido en un error de hecho.

Solicitar sustitución por capacitación. Consiste en pedir a la Dirección del Trabajo (DT) la sustitución de una multa por la asistencia del empleador a un programa de capacitación. Sólo es posible cuando la empresa tiene menos de 50 trabajadores al momento de la fiscalización, y la materia debe ser de infracciones laborales y previsionales. No procede sobre infracciones a normas de higiene y seguridad.

Sustitución de multa por incorporación a Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC). Sólo para empresa con menos de 50 trabajadores y cuando las sanciones son por Higiene y Seguridad. Este programa se ejecuta en conjunto con el organismo administrador del seguro de accidentes (mutualidad).

Recurso Administrativo Simplificado (RAS). Procede para cualquier tamaño de empresa, cuando demuestra que ha corregido la infracción en un plazo máximo de 10 días, contados desde la notificación. Mediante este recurso la multa puede quedar al mínimo del rango.

Resumen

Los organismos fiscalizadores, en una gran proporción fiscalizan ante una denuncia de algún trabajador, por lo cual lo primero es cumplir las promesas y expectativas de los mismos. Cualquier mal clima laboral, es propicio para que uno o más trabajadores denuncien en la Inspección del Trabajo.

Cuando se es fiscalizado, hay que tener toda la documentación pertinente a la relación laboral. Esto obliga a hacer una revisión y actualización preventiva de la documentación laboral exigida:

- ✓ Contratos de Trabajo
- ✓ Pacto Escrito de Horas Extras
- ✓ Derecho a Saber
- ✓ Entrega de Elementos Protección Personal
- ✓ Reglamento Interno
- ✓ Evaluación de riesgos del cargo (cada uno de ellos)
- ✓ Libro de Asistencia al día
- ✓ Liquidación de sueldos y anexos
- ✓ Cartas aviso
- ✓ Libro de remuneraciones
- ✓ Finiquitos.

Luego de una fiscalización, lo más probable es que se recibirá una Multa por una o más infracciones detectadas. Rápidamente hay que analizarla y observar cuál procedimiento es el más apropiado para solicitar la rebaja o anulación de la o las multas. Nuestra experiencia es que la mayoría de las reconsideraciones son aceptadas, al menos rebajando el monto de las multas.

Manuel Saavedra Correa, Ing. Agr., para Aproval