



MULTAS Y SANCIONES

La *Workers Compensation Act* (Ley de Seguro de Compensación para Trabajadores) establece una serie de obligaciones para los trabajadores lesionados y los empleadores. Para garantizar que el sistema del seguro de compensación para trabajadores funcione de forma eficiente y sin complicaciones, es importante que los trabajadores y empleadores cumplan con estas obligaciones. Para responder a los casos en los cuales una persona o empleador incumple sus obligaciones, la *Ley* dispone multas y sanciones.

¿Cuál es la diferencia entre una multa y una sanción?

Las multas son sumas de dinero que los tribunales judiciales pueden sentenciar a un empleador o trabajador a pagar por un delito, luego de ganado un juicio.

Las sanciones no requieren de trámites judiciales. La WCB puede, pero no está obligada a hacerlo, imponer una sanción administrativa por incumplir una disposición de la *Ley*.

¿Por cuánto se puede multar a un empleador?

El tribunal puede imponer al empleador una multa de hasta CDN\$50 000. Por algunos delitos, el tribunal puede también sentenciar a prisión por un período de hasta seis meses.

¿Por cuánto se puede multar a un trabajador?

El tribunal puede imponer al trabajador una multa de hasta CDN\$5000. Por algunos delitos, el tribunal puede también sentenciar a prisión por un período de hasta seis meses.

¿Cómo se decide si se debe aplicar una multa o si se debe aplicar una sanción?

La WCB es quien decide si el asunto debe derivarse al sistema judicial o si la misma WCB ha de imponer una sanción. Los casos muy graves u ofensivos pueden ser enviados a los tribunales.

¿Cuáles son ejemplos de situaciones que pueden ameritar una sanción?

Si un empleador impide o disuade a un empleado de realizar una reclamación a la Junta de Compensación para Trabajadores (WCB) o castiga a un empleado por hacer una reclamación, el empleador puede ser sancionado.



Si un trabajador no puede terminar un turno debido a una lesión ocurrida en el trabajo, y la WCB acepta la reclamación, el empleador aún debe pagar al trabajador lesionado el día completo. Los empleadores que no pagan a los trabajadores lesionados por el día en que ocurrió la lesión pueden ser sancionados.

Un trabajador lesionado que no avise a la WCB cuando regresa al trabajo, puede recibir una sanción.

Los empleadores que no cumplan con la obligación de volver a emplear al trabajador lesionado pueden ser sancionados.

Se adjunta una síntesis de las sanciones administrativas, que incluye los montos de la sanción.

¿Es posible apelar las sanciones?

Sí. Hay dos niveles de apelación disponibles para los empleadores y los trabajadores, si piensan que han sido injustamente sancionados. El primer paso es presentar, por escrito, al responsable de tomar la decisión original, información relativa a las circunstancias de la sanción y el motivo por el cual piensa que la sanción es injusta. Si no está satisfecho con la decisión que recibió, puede presentar una solicitud de revisión al primer nivel de apelaciones que puede ser ante la Oficina de Revisiones (*Review Office*), la Comisión de Aportes o al Vicepresidente de Servicios de cumplimiento y empresariales, dependiendo del tipo de sanción. La carta de sanción indicará quien va a revisar la decisión sobre la sanción.

Si el empleador o el trabajador no está satisfecho con la respuesta del primer nivel de apelación, puede presentar la información ante la Comisión de Apelaciones independiente. Este es el último nivel de apelación.

Si tengo alguna pregunta acerca de las multas y sanciones, ¿a quién debo llamar?

Llame a Compliance Services (Servicios de cumplimiento) al 204-888-8081, a la línea gratuita al 1.844-888-8081 o envíe un correo electrónico a Compliance@wcb.mb.ca.



Junta de Compensación para Trabajadores de Manitoba
Síntesis de sanciones administrativas

Obligación bajo la Ley de Seguro de Compensación para Trabajadores	Sanción por cada instancia de incumplimiento de la obligación
Los empleadores deben reportar las lesiones ocurridas en el sitio de trabajo dentro de un período de 5 días hábiles luego de enterarse de la lesión.	CAD\$500
Los empleadores no deben intentar inducir al trabajador a no presentar una reclamación por lesión ante la WCB.	<p>CAD\$4000 primera infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$5000 segunda infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$6000 tercera infracción e infracciones subsiguientes en un período de cinco años</p>
Los empleadores no pueden tomar ni amenazar con tomar acciones discriminatorias contra un trabajador.	<p>CAD\$4000 primera infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$5000 segunda infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$6000 tercera infracción e infracciones subsiguientes en un período de cinco años</p>
Si un trabajador no puede terminar un turno debido a una lesión ocurrida en el trabajo, y la WCB acepta la reclamación, el empleador aún debe pagar al trabajador lesionado el día completo.	CDN\$225
Los empleadores deben notificar a la WCB cuando un trabajador lesionado regresa al trabajo después de una ausencia debida a una lesión laboral.	CDN\$225 o 10% de la indemnización por pérdida salarial pagada de más al trabajador lesionado, la que sea mayor.



Obligación bajo la Ley de Seguro de Compensación para Trabajadores	Sanción por cada instancia de incumplimiento de la obligación
Los trabajadores deben notificar a la WCB cuando han regresado al trabajo después de una ausencia debida a una lesión laboral.	CDN\$225 o 10% de la indemnización por pérdida salarial pagada de más al trabajador lesionado, la que sea mayor.
Los empleadores deben colocar una notificación en un lugar visible.	<p>CAD\$500 primera infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$2500 segunda infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$5000 tercera infracción e infracciones subsiguientes en un período de cinco años</p>
Los empleadores no deben deducir ninguna cantidad del sueldo de los trabajadores para pagar sus primas al WCB.	CAD\$225
Los empleadores y los trabajadores están obligados a seguir las estipulaciones de los reglamentos de la WCB.	CAD\$225 si no se especifica otra cantidad.
Los empleadores deben proporcionar información a la WCB de manera sistemática acerca de la nómina salarial estimada, los registros de los salarios, las descripciones de la naturaleza de los trabajos, etc.	5 o 10% del aporte que deben pagar a la WCB, hasta un máximo de CDN\$5000, dependiendo de la infracción.
Los empleadores deben proporcionar información precisa acerca de la nómina de salarios a la WCB, para determinar los aportes, y es posible que la WCB ocasionalmente audite la información proporcionada.	15% de la diferencia en el aporte a la WCB, hasta un máximo de CDN\$5000, cuando la auditoría determine que el empleador sub-declaró el salario de los trabajadores.
Los empleadores están obligados a presentar documentos o libros en respuesta a una notificación que les presente la Junta de Compensación para Trabajadores (WCB).	<p>CAD\$500 primera infracción en un período de cinco años</p> <p>CAD\$2500 segunda infracción en un período de cinco años</p>



	CAD\$5000 tercera infracción e infracciones subsiguientes en un período de cinco años
<p>Si un contratante subcontrata trabajo a otra empresa o persona, es responsabilidad del contratante asegurarse de que la empresa o persona subcontratada haya suministrado toda la información que exige la WCB y que haya pagado todas las primas que se deban a la WCB.</p> <p>Nota: El Sistema de autorizaciones en línea de la WCB es un modo fácil de averiguar si los subcontratistas han presentado la información necesaria y si han pagado las primas a la WCB. Para acceder al Sistema de autorizaciones, vaya a www.wcb.mb.ca y haga clic en Clearance System (Sistema de autorizaciones), bajo Online Services (Servicios en línea).</p>	CDN\$225



Obligación bajo la Ley de Seguro de Compensación para Trabajadores	Sanción por cada instancia de incumplimiento de la obligación
<p>Los empleadores con 25 o más trabajadores de horario completo o trabajadores habituales de horario parcial están obligados a volver a emplear a los trabajadores lesionados que hayan trabajado para ellos durante por lo menos 12 meses seguidos antes de las lesiones.</p>	<p>Primer incumplimiento: El monto que sea mayor entre CDN\$5000 o los ingresos promedio netos del trabajador obtenidos con ese empleador durante los tres meses anteriores a la lesión.</p> <p>Segundo incumplimiento dentro de un período de cinco años: El monto que sea mayor entre CDN\$10 000 o los ingresos promedio netos del trabajador obtenidos con ese empleador durante los seis meses anteriores a la lesión.</p> <p>Tercer incumplimiento y cualquier incumplimiento más dentro de un período de cinco años: Los ingresos promedio netos del trabajador obtenidos con ese empleador durante el año anterior a la lesión.</p> <p>El monto de la sanción no puede ser mayor que los ingresos promedio netos obtenidos por el trabajador con ese empleador durante el año anterior a la lesión.</p>

La presente publicación proporciona información general. No tiene la intención de ser asesoría legal y no debe ser considerada como tal. Si desea obtener información más específica, consulte la *Ley de seguro de compensación para trabajadores y sus reglamentos* (The Workers Compensation Act and Regulations) y políticas de la WCB. Estos documentos se encuentran en el sitio web de la WCB: wcb.mb.ca.