



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 59566 (386) (2022)

Jurídico

782

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Reglamento Interno. Sanciones. Potestad de mando.

**RESUMEN:**

Las sanciones que puede aplicar el empleador ante una infracción del trabajador al Reglamento Interno de la empresa, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 28.04.2022 y 02.05.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de fecha 23.03.2022, de don Pablo Henríquez Vidal.

SANTIAGO,

16 MAY 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. PABLO HENRÍQUEZ VIDAL  
SANTIAGUILLO N°1553, DEPTO. 43,  
TORRE D, SANTIAGO.

Mediante presentación señalada en el Ant.2), usted ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar si la empresa PJ CHILE S.P.A, tiene facultades para incorporar en el artículo 73 N°31 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, una disposición cuya inobservancia de parte del trabajador, acarrearía como consecuencia el término de la relación laboral.

En rigor, consulta si ante la negativa del trabajador de entregar a su empleador copia de los documentos que lo habilitan a conducir junto con la del vehículo, habilitaría a éste a establecer como sanción la desvinculación del trabajador por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Sobre el particular, y como cuestión previa, informo a Ud. que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador la potestad de mando al interior de la empresa, atribución que comprende el poder de dirección, del que deriva el denominado "*ius variandi*" y el poder disciplinario sobre sus trabajadores.

En cuanto a la facultad disciplinaria, el artículo 154 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente, que "*El reglamento interno deberá contener, al menos las siguientes disposiciones:*

*"10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;*

*"El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior".*

Respecto a la normativa citada, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en Dictamen N°5073/082 de 16.12.2014, ha sostenido que, de estas disposiciones, se infiere que el empleador sólo puede aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y que el reglamento interno debe contemplar el procedimiento para hacer efectiva la potestad disciplinaria. En consecuencia, es indudable el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes, facultad inserta en la potestad de mando que pertenece a la empresa, y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico.

Del mismo modo, este Servicio ha señalado que, si bien el empleador está revestido de estas facultades disciplinarias, sólo puede aplicar aquellas sanciones que contempla el legislador, a saber, las conservativas, señaladas en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, mismas que únicamente proceden ante infracciones al propio reglamento interno que exige el artículo 153 de ese estatuto, y el denominado despido disciplinario, cuyas causales son expresa y estrictamente legales. (Ord.N°4709 de 15.09.2016)

En armonía con lo anterior, resulta útil considerar lo sostenido en Dictamen N°3659/180 de 02.10.2001, en los términos que:

*"La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N°2084/104 de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador."*

*“De la disposición legal anteriormente transcrita se deriva que las sanciones que puede aplicar el empleador ante infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, con la limitante de éstas en cuanto a monto y destino señalados, por lo que no se encontraría facultado para aplicar otras sanciones, (...).”*

Resulta razonable concluir entonces que la infracción a las normas contenidas en la reglamentación interna fijada por la empresa, únicamente da lugar a las referidas sanciones conservativas que se aluden en el precepto anotado, resultando improcedente aplicar otras, menos aún si la infracción dice relación con alguna materia no contenida en el reglamento interno que exige el artículo 153 del estatuto laboral.

Por su parte, el Ord. N°824 de 17.02.2015, de este Servicio, señala que las *“presuntas infracciones deben ser investigadas y notificadas al trabajador con la mayor celeridad posible”* por ser la única vía para asegurar el debido proceso y el derecho a defensa del dependiente.


En razón de lo anterior, es posible indicar que la facultad disciplinaria del empleador, que se materialice por medio de la aplicación de una amonestación por escrito a un trabajador, debe ejercerse en un periodo razonable, que respete las garantías mínimas del debido proceso y el derecho a defensa.

Ahora bien, respecto al término de la relación laboral y la facultad de despedir a sus dependientes, se cumple con indicar que es el empleador quien aplica en concreto las causales de término del contrato de trabajo, y que determinar la legalidad y procedencia de dicha medida corresponde al Tribunal competente, autoridad que califica los hechos y validez de esa decisión en cada caso particular. (Ord. N°6074 de 26.12.2016).

Por otro lado, cabe mencionar que se ha establecido el mecanismo de las impugnaciones a los reglamentos internos, con el objeto de corregir vicios procedimentales, como, por ejemplo, si no se ha cumplido con las notificaciones, plazos, o bien, para corregir cláusulas ilegales, lo anterior en conformidad al inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo. No obstante, este Servicio ha señalado que *“si en la especie se trata de proponer modificaciones al reglamento que mejorarían su texto a juicio de los trabajadores, no resulta obligatorio acogerlas por el empleador, careciendo la autoridad de salud o esta Dirección del Trabajo de atribuciones para así exigirlo, a menos que se refieran a razones de ilegalidad.”* (Dictamen N°5586/331 de 11.11.99).

En consecuencia, a la luz de la jurisprudencia administrativa citada, disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, las sanciones que puede aplicar el empleador ante una infracción del trabajador al Reglamento Interno de la empresa, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,

  
*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**LBP/EZD**

**Distribución:**

- Partes
- Jurídico