



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E 149923 (970) (2022)

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

628 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Reglamento Interno. Sanciones. Potestad de mando y poder de dirección.

**RESUMEN:**

Incumbe al empleador la facultad de ejercer privadamente la administración de su empresa, sin que corresponda a este Servicio intervenir en dichas atribuciones. Lo anterior, en virtud de la potestad de dirección y mando del empleador señalado en el presente informe y en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 18.04.2023 de Jefa de Departamento Jurídico (s).
- 2) Instrucciones de 17.03.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de fecha 12.07.2022 de don Mauricio Gálvez González.

**SANTIAGO,**

25 ABR 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. MAURICIO GÁLVEZ GONZÁLEZ  
[mauriciodegalvez@gmail.com](mailto:mauriciodegalvez@gmail.com)  
**SANTIAGO****

Mediante presentación señalada en el Ant.3), usted ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico tendiente a resolver diversas consultas relacionadas con la potestad de dirección o mando del empleador, así como los diversos mecanismos con que cuenta el empleador para imponer determinadas sanciones ante eventuales incumplimiento al contrato de trabajo de los dependientes.

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.

De acuerdo con lo sostenido por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Ord.N°907 de 11.02.2016, se da cuenta que "*corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad*". (Dictamen N°626/13 de 21.01.1991).

*"Como lo afirma y ha desarrollado la jurisprudencia de este Servicio, este poder de dirección del empleador que emana del derecho de propiedad y de la libertad de empresa, tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de que son titulares trabajadores y trabajadoras, quienes confirman y reafirman su condición ciudadana tanto fuera como al interior de la empresa (Dictamen N°2856/162 de 30.08.2022)".*

Por otro lado, 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;*

*"11. 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, el empleador podrá ejercer la potestad disciplinaria inserta en su potestad de mando, con las limitaciones contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, en rigor, al tenor de lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, reconociendo como límite a las facultades del empleador el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

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.

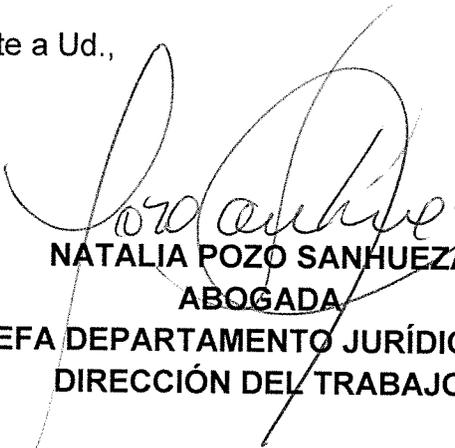
En razón de lo anterior, es posible indicar que la facultad disciplinaria del empleador, que se materialice por medio de la aplicación de una amonestación por escrito a un trabajador, debe ejercerse en un periodo razonable, que respete las garantías mínimas del debido proceso y el derecho a defensa.

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, cumpro con informar a Ud. que, incumbe al empleador la facultad de ejercer privadamente la administración de su empresa, sin que corresponda a este Servicio intervenir en dichas atribuciones. Lo anterior, en virtud de la potestad de dirección y mando del empleador señalado en el presente informe y en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BP/EZD  
Distribución:  
-Partes  
-Jurídico

DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
25 ABR 2023  
OFICINA DE PARTES