NFORME Nº063/2026

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA.**

FECHA : **06 de Noviembre de 2026.**

REF : **Oficio N° 498 de 27 de octubre de 2026, Dirección del Trabajo.**

1)El empleador que ha resuelto ejercer sus facultades disciplinarias y, en consecuencia, sancionar a uno o más de sus trabajadores, debe ejercer dicha potestad conforme con parámetros de racionalidad y respetando las garantías mínimas del debido proceso a que tienen derecho.

2)No le compete a la Dirección del Trabajo intervenir en el ejercicio de la potestad disciplinaria propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente en caso de incumplimientos de sus obligaciones, conforme con las normas de procedimiento que deben contenerse en el reglamento interno de la empresa.

3)La omisión por parte del empleador en cuanto a incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones por incumplimiento de las obligaciones allí previstas por parte de los trabajadores, así como cualquier omisión o infracción legal al respecto, debe ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva, por el trabajador afectado, con el objeto de que se pronuncie al respecto, de acuerdo con lo señalado en el inciso final del artículo 153 del Código del ramo.

La Dirección del Trabajo con fecha 27 de octubre del año en curso, emitió el Oficio individualizado en la referencia, relativo a las facultades disciplinarias con que cuenta el empleador y a las normas de procedimiento que deben implementarse en caso que un dependiente no cumpla las obligaciones que le impone el reglamento interno de orden higiene y seguridad y las sanciones que pueden imponerse de acuerdo al dicho procedimiento, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia.

Al respecto, en el oficio en referencia recurriendo a la doctrina administrativa vigente, señala que el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, señalando que: *"(...) "…corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: 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."*

Se agrega que, dentro de las anteriores facultades del empleador, se encuentra implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, que puede traducirse 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.

Enseguida recurriendo a las normas contenidas en el articulo 154 del Código del Trabajo que establecen las estipulaciones mínimas del Reglamento Indica que, entre ellas, se encuentran;

"5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

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;"

Conforme a las disposiciones anteriores, se agrega, que es indudable **el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes**, facultad inserta en la potestad de mando que le pertenece para organizar la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico; es decir, tal como se establece en el Oficio en análisis "que (…) *la potestad disciplinaria del empleador, por su propia naturaleza, ha de someterse* a *mínimos que den cuenta de un justo y racional procedimiento, de modo que satisfaga los estándares básicos de protección del denominado derecho al debido proceso de que es titular el trabajador en cuanto persona al interior de la empresa".*

Por otra parte, se establece que el reglamento interno **debe contener normas sobre las labores, permanencia y vida en la empresa, así como establecer las normas e instrucciones de higiene y seguridad** que deben observarse en el establecimiento, las que conforme al dictamen Nº3.199/032 18.07.2012, se traducen en : **i)** toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno**, ii**) toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa y **iii**) todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno,..."

En cuanto a las **sanciones** que pueden aplicarse por infracciones al reglamento interno conforme al artículo 154 Nº10 del Código del Trabajo, pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta 25% de la remuneración diaria, se consigna en el Oficio en referencia que la conducta reprochada debe corresponder a una obligación o prohibición previamente consignada en el reglamento Interno, agregando que el debido proceso exige que el trabajador tenga certeza acerca de los hechos que configuran la supuesta infracción y pueda defenderse mediante sus descargos, lo que supone que la medida identifique la conducta imputada y la obligación que se estima infringida.

En este orden de ideas, cabe tener presente que el numeral 11 del artículo 154 establece como disposición mínima del Reglamento Interno "el procedimiento a que se someterá a la aplicación de las sanciones…" de modo tal, que la omisión por parte del empleador en cuanto a incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones por incumplimiento de las obligaciones allí previstas por parte de los trabajadores, así como cualquier otra infracción legal al respecto, podrá ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo por el trabajador afectado, con el objeto de que esta se pronuncie, de acuerdo con lo señalado en el inciso final del artículo 153 del Código del ramo.

Para mayor ilustración, se adjunta Oficio N° 498 de 27 octubre de 2026, de la Dirección del Trabajo.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.