

JURÍDICO



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 56639 (640) 2021

ORDINARIO N°: 1547 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Emergencia sanitaria por Covid-19. Salud y seguridad en el trabajo.

**RESUMEN:**

El empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para imponer determinadas sanciones en conformidad a lo prescrito en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, considerando lo expuesto en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19.05.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 05.05.2021, de Sr. Nelson Ibarra Núñez, en representación de la empresa PRODEST S.A

**SANTIAGO,**

27 MAY 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. NELSON IBARRA NÚÑEZ  
PRODEST S.A  
ALAMEDA BERNARDO O'HIGGINS N°890, OF.902  
SANTIAGO**

Mediante presentación señalada en el Ant.2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar las sanciones que se pueden aplicar por parte del empleador, a un funcionario que se niega a usar mascarilla en espacios cerrados por razones religiosas, pero que, no obstante, utiliza protector facial, producto del actual contexto de emergencia sanitaria ocasionada por el virus Covid-19.

Al respecto, cúmpleme informar a usted que este Servicio, en el contexto de la pandemia producto del Covid-19 ha emitido el Ord. N°2249 de 03.08.2020, en el cual se señala que en virtud de lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En efecto, esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°4870/281 de 21.09.99, que: *“El empleador, pues, es un deudor de seguridad frente a sus trabajadores y, en el cumplimiento de tal deber, responderá de la culpa levísima, es decir, de “la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”.*

Por su parte, el artículo 184 bis del mismo cuerpo legal reafirma el deber de protección del empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores consagrado en el ya citado artículo 184, al establecer de manera explícita las obligaciones que aquel debe asumir ante situaciones de riesgo grave o inminente para la vida o salud de los trabajadores, tal como se ha señalado mediante Dictamen N°4604/112 de 03.10.2017.

De estas normas, se concluye que es el propio empleador el que está obligado, en términos amplios, a resguardar la vida y salud de los trabajadores y adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección en el ejercicio de sus actividades.

Ahora bien, con respecto a las sanciones que el empleador puede aplicar en estas materias, 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, 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 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.

Sin perjuicio de lo anterior, y en lo que respecta al término de la relación laboral y la facultad de despedir a los trabajadores, 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).

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que el empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para imponer determinadas sanciones en conformidad a lo prescrito en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, considerando lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

  
**LBP/EZD**  
**Distribución:**  
-Partes  
-Jurídico