



Jurídico

1446

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Sanciones.

RESUMEN: Responde consultas relativas a la facultad sancionatoria con que el empleador cuenta en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.11.2023, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Ord. N°1309-5528/2023 de 09.03.2023, de Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.
- 3) Presentación de 06.03.2023 de Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Transporte Aéreo S.A. Lan Express.

SANTIAGO,

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

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE EMPRESA TRANSPORTE
AEREO S.A. LAN EXPRESS**

[REDACTED]

22 NOV 2023

Mediante presentación del antecedente 3), se consulta:

1.- Si resulta jurídicamente procedente establecer en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme al artículo 154 del Código del Trabajo, sanciones distintas de la amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, como por ejemplo la suspensión del uso de un determinado beneficio u otra sanción.

2.- Si resulta procedente que el empleador establezca sanciones en instrumentos distintos del reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sea cual fuere la denominación de estos, como reglamentos, Políticas u otros.

3.- Si puede el empleador aplicar como sanción la suspensión del uso de un determinado beneficio, cuando dicha sanción no se encuentra establecida por escrito y señalada en forma específica respecto de un determinado beneficio.

4.- Si resulta posible aplicar dos sanciones a un trabajador por un mismo hecho teniendo presente el principio jurídico "*Non bis in ídem*"

Sobre el particular, cumplo con informar lo siguiente:

1.- En lo que respecta a la primera consulta, cabe señalar que el artículo 154 del Código del Trabajo en sus numerales 10 y 11 establece lo siguiente en materia de sanciones al trabajador:

"Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo 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;"

Por su parte, el artículo 157, del mismo citado Código señala:

"Art. 157. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas."

De las normas precitadas, fluye que el legislador ha establecido de manera estricta la facultad sancionatoria de la empresa, no pudiendo el empleador, ante presuntas infracciones del trabajador a la regulación interna, crear sanciones distintas a las señaladas en la ley, ni aplicarlas sin un procedimiento preestablecido y ajustado a Derecho, acorde ha determinado la reiterada doctrina de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 5073/082, de 16.12.1014; 3659/180, de 02.10.2001; 2084/104, de 17.04.87 y Ordinario N°4709, de 15.09.2016. Lo señalado debe entenderse igualmente aplicable al caso que el empleador estableciera como sanción en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad la suspensión de

un beneficio ya sea que éste derive de la aplicación de un instrumento colectivo o de las cláusulas pactadas en un contrato individual de trabajo.

2.- Respecto a la procedencia jurídica de que el empleador establezca sanciones en instrumentos distintos al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, cabe reiterar que habiendo el legislador regulado de manera taxativa la facultad sancionatoria del empleador, al establecer cómo únicas sanciones las que establece en el numeral 11 del artículo 154 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente su establecimiento en instrumentos distintos al determinado por los artículo 153 a 157 del mismo cuerpo legal, sea cual fuera su denominación.

3.- En respuesta a la consulta signada con este número, debe precisarse que conforme al principio de certeza jurídica que rige las relaciones laborales no resulta jurídicamente procedente la suspensión de un beneficio establecido en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, aún cuando se haya pactado de mutuo acuerdo entre las partes, si implica la renuncia de derechos irrenunciables para los trabajadores, vulnerando la regla imperativa dispuesta por el artículo 5º del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe agregar que no encontrándose pactada entre las partes la suspensión de un beneficio, la imposición de tal medida por el empleador, constituirá una modificación unilateral de las cláusulas de un contrato individual de trabajo, que infringe el artículo 10 del Código del Trabajo, o el incumplimiento de las cláusulas establecidas en un contrato colectivo, medida susceptible en ambos casos de ser sancionada administrativamente si así es constatada por este Servicio.

4.- Finalmente, en relación a si es posible aplicar por un mismo hecho dos sanciones a un mismo trabajador, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida entre otros en el Dictamen N°5073/82, de 16.12.2014, ha señalado : “Ahora bien, a juicio de este Servicio, el régimen sancionatorio interno de la empresa, en tanto regulación de una relación jurídica asimétrica, no puede escapar de los principios y garantías básicas de todo ejercicio punitivo exequible en un Estado de Derecho, debiendo en consecuencia armonizar con el sistema jurídico general aun cuando se trate de una vinculación entre privados.

En efecto, 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 que establecen como límites del poder disciplinario del empleador”

La doctrina administrativa precitada, da cuenta que el principio “*non bis in idem*”, conforme al cual se encuentra prohibido en materias de derecho penal y administrativo sancionar, más de una vez, por un mismo hecho, al mismo sujeto, alcanza el poder disciplinario con que cuenta el empleador para aplicar las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que prescribe el numeral 10 del artículo 154 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, cabe agregar que lo señalado, guarda armonía con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia. Así, en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N°8, 2013 , pp 167-175), constan diversos fallos judiciales, entre los que cita una Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT O-468-2009, de 11.01.2010, que señala: “*sea cual fuere la causal de despido que aplique el empleador para exonerar a un dependiente, si éste es previamente amonestado, la amonestación supone la condonación de la falta, esto es, la renuncia del empleador al derecho de invocarla como fundamento de una extinción, ya que la amonestación es en sí misma una sanción, lo que excluye la aplicación de una segunda, el despido, ya que de hacerlo,*

se violaría la garantía constitucional del debido proceso, en su manifestación del principio del non bis in idem en materia laboral."

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza

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

GMS/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control