



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E217466/2026

498

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad.
Facultad disciplinaria empleador. Sanciones.

RESUMEN:

- 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.

ANTECEDENTE:

Presentación de 06.08.2026, [REDACTED]
[REDACTED] (Cód. GWQO-WNRM-NNOQ), recibida con
fecha 17.08.2026.

SANTIAGO,

27 OCT 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A

Mediante documento del Ant., Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la legalidad y fundamentación de las medidas disciplinarias aplicadas por su empleador Unidad Coronaria Móvil S.A., consistentes en dos cartas de amonestación durante el presente año.

Agrega que dichas cartas contienen como fundamento referencias a cláusulas del contrato de trabajo, disposiciones del Reglamento Interno y deberes profesionales, sin embargo, dichas referencias se realizan de manera general, sin explicar de qué forma los hechos descritos configuran una infracción específica a cada una de las disposiciones invocadas ni cuál habría sido concretamente la conducta profesional que justificaría el reproche formulado. Además, indica que en ambas oportunidades presentó formalmente los correspondientes descargos, solicitando la revisión de las medidas disciplinarias y requiriendo que se indicaran las normas específicas que establecían las obligaciones cuyo incumplimiento se le atribuía, junto con la explicación de la relación existente entre los hechos descritos en ellas y las disposiciones contractuales, reglamentarias y profesionales invocadas por el empleador, sin obtener respuesta de este.

En particular, requiere que se determine: i) si resulta jurídicamente procedente aplicar medidas disciplinarias fundadas en el supuesto incumplimiento de estándares operacionales o tiempos de respuesta cuyo contenido no se encuentra expresamente determinado en el contrato de trabajo, Reglamento Interno o procedimientos institucionales conocidos por los trabajadores, ii) si resulta procedente atribuir responsabilidad disciplinaria al médico respecto de procesos operacionales en los que intervienen distintos integrantes del equipo asistencial y unidades operativas de la empresa, sin una adecuada individualización de la conducta atribuida y iii) si una medida disciplinaria cumple con las exigencias mínimas de fundamentación cuando invoca cláusulas contractuales, disposiciones reglamentarias y deberes profesionales de manera general, sin explicar de qué forma los hechos descritos configuran una infracción específica a cada una de dichas normas.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

De la precitada disposición legal se desprende que el contrato de trabajo es una convención entre una parte empleadora y otra trabajadora, que genera obligaciones recíprocas y correlativas para las mismas partes. Para el empleador, la obligación principal consiste en otorgar o proporcionar el trabajo convenido al trabajador y pagar remuneración por él, en tanto que este se encuentra obligado a ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

De acuerdo con ello, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, respecto de las cuales este Servicio ha señalado, entre otros, en el Dictamen N°626/13 de 21.01.1991 y en los Ordinarios N°907 de 11.02.2016, N°4.504 de 27.08.2018 y N°419 de 20.01.2020 que: *"(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos:*

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”.

Ahora bien, dentro de las anteriores facultades del empleador, se encuentra implícita la potestad disciplinaria y sancionadora que, de acuerdo con lo expuesto, entre otros, en el Dictamen N°2.084/104, de 17.04.1997, se puede 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.

Al respecto, cabe tener presente que los números 5, 10 y 11 del inciso primero y el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, establecen:

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

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;

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Con relación a la normativa citada, la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en el Dictamen N°5.073/082, de 16.12.2014, ha sostenido que de estas disposiciones se infiere que el empleador solo 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 le pertenece para organizar la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico.

En este sentido, el precitado dictamen indica que: *“(...) 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 aún 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”.

Dicha potestad tiene como límite infranqueable el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo con lo expresado por esta Dirección mediante el Dictamen N°2.856/162 de 30.08.2002, que concluye: *“(...) los derechos fundamentales respecto de los cuales es titular la persona del trabajador en cuanto a su condición de ciudadano, han de servir como medida de valoración de los poderes empresariales, erigiéndose en límites infranqueables al ejercicio por parte del empresario de dichos poderes”.*

En este sentido, el Dictamen N°3.416/49 de 28.08.2009, en lo pertinente, establece que: *“1.- Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que permite al empleador establecer en el Reglamento Interno de Orden las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores”.*

Ahora bien, de acuerdo con lo sostenido por esta Dirección, mediante el Dictamen N°3.199/032 de 18.07.2012, la obligación que asiste a todo empleador en orden a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, implica efectos concretos que se traducen en que: 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, y toda medida de control, es decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino que en otras fuentes normativas, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

De lo expuesto, cabe concluir que 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 (Aplica Ord. N°350 de 05.06.2024).

Ahora bien, revisado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa individualizada por la solicitante, acompañado mediante el Ant., se advierte que en su Título 29, denominado De las Sanciones, artículo 181, se contempla que las infracciones de los trabajadores a las disposiciones del reglamento serán sancionadas con alguna de las siguientes medidas, según se amerite en cada caso: i) amonestación, ii) amonestación escrita y iii) multa, la que no podrá exceder de la cuarta parte (25%) de la remuneración diaria del infractor. De igual forma, se deja constancia que, respecto de su aplicación, el trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Así también, el artículo 182 del reglamento dispone lo siguiente: *“Para establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones referidas en el artículo precedente, el jefe directo de la dependencia o área en que se desempeña el trabajador remitirá los antecedentes a la administración de la Empresa. La sanción se anotará en la hoja de vida y se informará a la Inspección del Trabajo, si se estima procedente.*

Sin perjuicio de lo anterior, las infracciones al Reglamento habilitarán a la Empresa para disponer la terminación del contrato de trabajo, cuando por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida, en conformidad a la ley”.

De otro lado, cabe indicar que el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo dispone:

Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.

Al respecto, este Servicio ha señalado, mediante el Ordinario N°4.004 de 02.08.2016, que: *"(...) el legislador ha facultado (...) a cualquier trabajador de la empresa, como asimismo, a las organizaciones sindicales allí constituidas, para impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, disponiendo además que este Servicio podrá de oficio exigir se efectúen las modificaciones que sean necesarias para adecuar a la normativa vigente las respectivas estipulaciones.*

Precisado lo anterior, es necesario señalar que este Servicio, mediante Resolución N°691, de 09.07.2010, modificada por Resolución 1121, de 17.07.2013 delegó el estudio de los reglamentos internos en las Inspecciones del Trabajo correspondientes al domicilio de la casa matriz de la empresa empleadora, recayendo por lo tanto en dichas entidades, las facultades para resolver las impugnaciones a dicho instrumento".

De ello se sigue que el trabajador afectado, en caso de cualquier omisión o infracción legal al respecto, podrá poner en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva tal circunstancia, con el objeto de que esta se pronuncie al respecto (Aplica Ords. N°6.074 de 26.12.2016 y N°350 de 05.06.2024).

En tal sentido, cabe recordar que, mediante el Dictamen N°4.968/335 de 27.11.2000, se estableció que: *"A esta Dirección del Trabajo no le compete intervenir en el aspecto disciplinario 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 conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa, sin embargo, esta Dirección debe intervenir administrativamente en aquellos casos que se transgrede en forma manifiesta la letra del reglamento interno (...)"*.

Lo anterior se explica porque la ponderación de los hechos y la determinación de la sanción aplicable, en caso de algún incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador, forma parte de la facultad de administración que le compete al empleador, así como corresponde a la Dirección del Trabajo velar por la constitucionalidad y legalidad del reglamento interno de la empresa.

Por lo tanto, no corresponde que este Servicio se pronuncie respecto de su segunda consulta específica, referida a si resulta procedente atribuir responsabilidad disciplinaria a un trabajador médico respecto de procesos operacionales en que intervienen distintos integrantes del equipo asistencial.

En cuanto a su primera y tercera consultas, cabe precisar, en abstracto, que de conformidad con el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo las sanciones solo pueden aplicarse *"por infracción a las obligaciones que señale este reglamento"*, de modo que la conducta reprochada debe corresponder a una obligación o prohibición previamente consignada en el reglamento interno, como lo ha precisado el Dictamen N°3.199/032 de 18.07.2012. Asimismo, en armonía con el Dictamen N°5.073/082 de 16.12.2014, 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. Con todo, determinar si las amonestaciones aplicadas a Ud. satisfacen tales exigencias implica ponderar los hechos, labor que, como se ha señalado, excede la competencia de este Servicio.

Sin embargo, en aquellos casos en que se advierta una transgresión manifiesta al texto del reglamento interno, a los procedimientos que contempla, a las sanciones que establece o a alguna otra ritualidad distinta de la ponderación de hechos y determinación de la sanción que constituye la esencia del poder disciplinario, esta Dirección se encuentra facultada para ordenar administrativamente que aquel se subsane, sin intervenir ni condicionar el ejercicio mismo de la atribución disciplinaria, que es siempre privativa del empleador.

De lo expuesto se concluye 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 respectiva 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.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud. que:

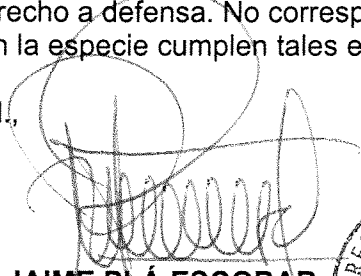
1) El empleador que ha resuelto ejercer sus facultades disciplinarias y, en consecuencia, sancionar a uno o más de sus trabajadores, debe ejercer dicha potestad conforme con parámetros de racionalidad y respetando las garantías mínimas del debido proceso a que tienen derecho.

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, sin perjuicio de que este Servicio pueda ordenar que se subsane toda transgresión manifiesta de dicho instrumento.

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 otra infracción legal al respecto, podrá ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva 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.

4) Las sanciones disciplinarias solo pueden aplicarse por infracción a obligaciones o prohibiciones previamente consignadas en el reglamento interno, y la medida debe permitir al trabajador conocer la conducta que se le imputa y la obligación que se estima infringida, a fin de que pueda ejercer su derecho a defensa. No corresponde a este Servicio calificar si las amonestaciones aplicadas en la especie cumplen tales exigencias.

Saluda atentamente a Ud.,


JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO




PRC/AMF/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

