



**Universidad de Valparaíso  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Escuela de Derecho**



## **TESINA**

“El ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador por infracción al reglamento interno de la empresa: el caso de la multa.”

**Nombre: Claudia Coquedano Alvarado**

**Profesora Guía: Daniela Marzi Muñoz**

**Octubre, 2010**

## **Tabla de Contenidos**

Resumen .....	4
Introducción.....	5
CAPITULO I : La Potestad Disciplinaria del Empleador .....	7
Concepto.....	7
Aspectos Preliminares .....	7
3.- Fundamentos .....	11
3.1 Fundamento Histórico .....	11
3.2 Fundamento constitucional .....	13
4.- Rasgos característicos .....	16
5.- Regulación en el código del trabajo .....	19
6.- Límites.....	22
CAPITULO II : El Reglamento interno de la empresa .....	24
1.- Concepto.....	24
2.- Precisiones.....	24
3.-Fundamento .....	26
4.- Condiciones de Procedencia.....	30
5.- Procedimiento de confección del reglamento interno .....	31
5.1. Elaboración .....	31
5.2. Remisión de copias a las autoridades competentes .....	32
5.3. Publicidad del reglamento interno.....	32
5.4. Impugnación del reglamento.....	33
5.5. Control de legalidad .....	33
5.6. Modificación .....	34
6.- Reglamento Interno y Contrato de Trabajo .....	34
7.- Contenido del reglamento interno.....	37

CAPITULO III: “La multa como sanción por contravención al reglamento interno de la empresa”.....	43
1.- Consideraciones previas .....	43
2.- Consecuencias asociadas a la contravención del reglamento interno .....	44
3.- Amonestación .....	46
3.1 Amonestación verbal .....	47
3.2 Amonestación escrita.....	47
4.- Multa .....	48
4.1. Conceptualización .....	48
4.2. Regulación en el código del trabajo .....	48
4.3. Alcances dados por la Dirección del Trabajo .....	49
4.4 Críticas .....	52
Conclusiones.....	54
Bibliografía .....	58

## **Resumen**

Esta investigación, se aboca al estudio de la potestad disciplinaria del empleador, específicamente en una de sus manifestaciones, a saber: la aplicación de multas a trabajadores, que llevan a cabo acciones u omisiones que son consideradas por sus empleadores como infractoras al reglamento interno de la empresa, y por ende, sancionables. Para tal efecto, analicé los aspectos más relevantes de la facultad disciplinaria del empleador, y del reglamento interno de la empresa, estableciendo un nexo entre ambos, en el entendido que la contravención a dicho cuerpo normativo trae consigo el despliegue de la referida potestad. Finalizando con un examen y crítica a la multa como medida contemplada en nuestro ordenamiento laboral, cuestionando su idoneidad y constitucionalidad.

**Palabras Claves:** Potestad Disciplinaria, Reglamento Interno, Contravención al reglamento Interno, Multa, Inconstitucionalidad.

## **Introducción**

“En nuestra sociedad actual nada tiene más sentido que el derecho del trabajo por su sensibilidad frente al ciudadano común, que debe trabajar para subsistir y mantener a su familia. Las opciones valóricas de una sociedad y su estabilidad pueden medirse por su derecho del trabajo.” (Gamonal y Prado, 2006: p.3)

Pareciera ser que paulatinamente en nuestro país, se está tomando consciencia de esta situación, ya que hemos experimentado profundas transformaciones, siendo parte de nuestro escenario actual, el influjo de nuevas corrientes que tienen como antecedente inmediato el reconocimiento del llamado efecto horizontal de los derechos constitucionales, lo que ha significado reformas legislativas relevantes.

El acogimiento de la doctrina de la ciudadanía en la empresa implica, en términos generales, el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, dotándolos de plena vigencia en el ámbito de la empresa. Este lugar, ya no se entiende como un espacio cerrado en el cual el empleador pueda ejercer sus facultades arbitrariamente, toda vez que con la entrada en vigencia de la ley n° 19.759, se incorpora en nuestro ordenamiento jurídico laboral, la función limitadora de los derechos fundamentales de los trabajadores a los poderes empresariales, plasmada en el inciso primero del artículo quinto del código del trabajo.

Además, es preciso mencionar que esto se ve plenamente reforzado, con la modificación al sistema procesal laboral, donde se establece como instrumento jurídico nuevo de solución de controversias: el procedimiento de tutela laboral que, justamente surge por la necesidad de contar con una instancia especializada para conocer de todas aquellas cuestiones que se susciten dentro de la relación laboral y que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores en el ejercicio de las facultades del empleador.

Ahora bien, dentro de las potestades que detenta el empleador, encontramos la potestad disciplinaria, que suscita sin lugar a dudas las mayores controversias, toda vez que en virtud de la misma, un particular, es dotado por ley del poder para castigar a sus subordinados por considerar, a su juicio exclusivo, que sus acciones u omisiones son sancionables.

De esta manera, la multa como sanción en que se despliega la potestad disciplinaria, resulta aplicable en aquellos casos en que el trabajador ha infringido las normas del reglamento interno de la empresa. Por su parte, el referido cuerpo normativo, es confeccionado unilateralmente por el empleador, contiene un sinnúmero de cláusulas en materias de orden, higiene y seguridad, que deben ser observadas por todos los trabajadores de aquellas empresas obligadas a elaborarlo.

No podemos obviar el hecho que, nuestro ordenamiento laboral, contempla a la multa como una sanción idónea y aplicable a aquellos trabajadores infractores del reglamento interno. De esta manera, se encontraría plenamente legitimada por nuestra legislación.

No obstante aquello, es preciso y parte de nuestra labor, estudiar la legislación, revisarla e identificar todas aquellas normas vigentes, que no se encuentran acordes a las nuevas doctrinas y reformas que se van adoptando. Como es el caso en esta materia, ya que el tratamiento legal a la potestad disciplinaria y, en específico a la multa, obedece más bien a un modelo de las relaciones laborales arcaico y vertical, toda vez que el patrón elabora un cuerpo normativo obligatorio para los trabajadores, estableciendo las respectivas sanciones frente a su incumplimiento, confecciona el procedimiento para la aplicación de las mismas y además califica las conductas de sus subordinados, en el entendido que este sujeto es el llamado a decidir si tal o cual conducta es sancionable. En este sentido, actúa como legislador, juez y parte.

## **CAPITULO I: La Potestad Disciplinaria del Empleador**

### **Concepto**

Nuestro Código del trabajo no contempla una definición de lo que debemos entender por potestad disciplinaria del empleador. Es más, la regulación legal de la misma es del todo exigua.

Luis Lizama Portal, nos ilustra en este sentido sosteniendo que, “la potestad disciplinaria tiene por objeto mantener el orden de los trabajadores al interior de la organización y se dirige a la corrección de las conductas contrarias a la disciplina laboral” (2003: p .80)

De esta manera, podemos entender que, “es aquella facultad que el ordenamiento jurídico laboral le entrega al empleador para ejercerla directamente o por las instancias establecidas por éste, con el objeto de sancionar, dentro de los límites establecidos por la Constitución y las leyes, los incumplimientos cometidos por los trabajadores de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para de este modo obtener un adecuado funcionamiento de la empresa” ( Toledo, 2006: p. 37)

### **Aspectos Preliminares**

Posturas tradicionales de la doctrina laboral nacional han entendido que podemos distinguir dentro del contrato de trabajo un contenido de naturaleza jurídico-instrumental, un contenido patrimonial y un contenido ético-jurídico. (Thayer y Novoa, 2002: p .229, tomo III)

Otros en cambio, sin efectuar distinciones reconocen que el contenido del contrato de trabajo se circunscribe al ámbito de los derechos y obligaciones que se generan para las

partes, es decir, la prestación de servicios personales y el pago de una remuneración por los mismos. Reconociendo por lo demás, que trabajador y empleador deben cumplir con otros derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo; que se originan por la existencia del vínculo de dependencia y subordinación que subyace en la relación laboral; que habilita para que surjan otra clase de derechos subjetivos, conocidos bajo el nombre de potestad y su correlativo llamado sujeción. (Lizama, 2003: p. 66)

En este orden de ideas, la doctrina laboral contemporánea, precisa la existencia de un contenido potestativo en el contrato de trabajo, que se refiere a las potestades que el empleador detenta y que lo facultan para dirigir y coordinar el trabajo de sus subordinados, que comprenden: la potestad de mando o dirección, la potestad de reglamentación y la potestad disciplinaria. Perfilándose como la contrapartida de este contenido potestativo la sujeción del trabajador o deber de obediencia estrechamente vinculado a la subordinación laboral. (Gamonal y Guidi, 2010: pp.86-88)

Ahora bien, el código del trabajo no se refiere de manera explícita y concreta a las antedichas potestades, siendo posible encontrar normas aisladas de las cuales es posible colegir su existencia, vislumbrándose como la disposición más ilustradora en este sentido el inciso segundo, del artículo 306 que prescribe que, “*no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma*”. En esta norma, hay un reconocimiento a la potestad de mando o dirección que detenta el empleador.

Siendo preciso mencionar también el inciso primero, del artículo 5 que dispone que, “*El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos*”. En esta norma, se menciona de forma genérica que la ley reconoce ciertas facultades al empleador, siendo lo más capital de

la citada disposición, el establecimiento de un límite infranqueable al ejercicio de las mismas, a saber: el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Ante una exigua regulación legal, la doctrina nacional nos ilustra respecto de las características comunes que poseen las potestades que detenta el empleador, siguiendo en este punto a los profesores Sergio Gamonal y Caterina Guidi.

Las características generales de este contenido potestativo son las siguientes:

- a) Es un poder del empleador reconocido y otorgado por el ordenamiento laboral.
- b) Es un poder privado de un sujeto sobre otro.
- c) Es un poder de contenido indeterminado y abierto. Resulta imposible determinar a priori todas las alternativas o variables del trabajo diario. Esta imposibilidad se da tanto a nivel legal como contractual.
- d) Es un poder con sentido finalista (límite interno), o sea, sólo se lo permite para dar cumplimiento al contrato de trabajo y, por ello, la vida privada del trabajador y sus horas libres quedan, en principio, fuera de su competencia. Es funcional al objeto del contrato.
- e) Este poder tiene su fundamento constitucional en la libre iniciativa económica.
- f) Es un poder doblemente limitado o intervenido (límites externos): por la normativa estatal y por la normativa colectiva.

- g) Es un poder limitado por los derechos fundamentales del trabajador. Por ello, en los casos de conflicto deberá ponderarse entre derechos del trabajador y del empleador.
  
- h) Es un poder cuyos abusos implican una fuerte responsabilidad para el empleador.  
(2010: pp. 87-88)

Por lo anterior, resulta del todo claro que estas potestades se encuentran íntimamente vinculadas, ya que por una parte; la potestad de dirección, definida como aquella que “le permite al empleador ordenar el trabajo dentro de la empresa y se manifiesta en un conjunto de instrucciones y reglamentos dirigidos a los trabajadores en general” (Lizama, 2003: p.78). Puede adoptar como forma de expresión un reglamento, perfilándose como una manifestación del mismo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Por tanto, la potestad de reglamentación se entiende a partir de la potestad de mando.

Otro tanto ocurre con la potestad disciplinaria; ya que, tradicionalmente se ha entendido que para mantener un orden racional en la empresa, es preciso que quien ostente el poder de mando cuente con la posibilidad de coacción a fin de que se logren racional disciplina y orden internos. (Thayer et al, 2002: p.24, tomo III)

En consecuencia, ciertamente sólo podemos entender la potestad de reglamentación y la potestad disciplinaria a la luz de la potestad de dirección, ya que la radicación de la misma en un sujeto y su correspondiente ejercicio constituye el supuesto básico que habilita la posible ocurrencia y la consiguiente concreción de las demás, en el entendido que se configuran las hipótesis y exigencias tanto legales como contractuales, que permiten el ejercicio de la potestad reglamentaria y de la potestad disciplinaria, a pesar de lo anteriormente dicho respecto del carácter abierto e indeterminado de las mismas.

Por lo demás, es preciso mencionar que a pesar de esta íntima conexión entre las referidas potestades, es posible vislumbrar diferencias entre ellas, referidas a su tratamiento en nuestra legislación laboral, su contenido, manifestaciones concretas, finalidades específicas, etcétera.

### **3.- Fundamentos**

Es preciso, identificar los cimientos sobre los cuales se construye la noción de potestad disciplinaria del empleador. En primer lugar, desde una perspectiva histórica, lo que nos permite comprender su origen a partir de determinadas circunstancias coyunturales, y en segundo lugar, el fundamento constitucional que se le ha pretendido atribuir en nuestro ordenamiento.

#### **3.1 Fundamento Histórico**

Uno de los grandes hitos en la historia de la humanidad, es la revolución industrial que surge en Inglaterra a mediados del siglo XVIII, extendiéndose por toda Europa hasta principios del siglo XIX.

Es sabido que, a partir de este hecho, se generaliza la manufactura, quedando concentrado el proceso de producción en una sala de trabajo donde se reunían los obreros, los cuales recibían un salario fijo por su trabajo. Lo determinante de esta revolución, es que el trabajo manual es reemplazado progresivamente por la máquina, dando paso a la fábrica moderna, lo que sienta las bases para la sociedad capitalista; toda vez que el edificio, los instrumentos de trabajo y las materias primas que constituían el capital, eran de propiedad del empresario, es decir, este sujeto era dueño de los medios de producción.

Federico Duran López, utilizando la terminología propia de la escuela del materialismo histórico, sostiene que el reconocimiento del poder disciplinario al empresario, se encuentra históricamente ligado al surgimiento del sistema de fábrica; que

emerge precisamente para permitir el ejercicio de las funciones de disciplina y control, lo que es clave y característico en el sistema de dirección empresarial capitalista, que se posiciona tras la revolución burguesa y la posterior aparición de la sociedad capitalista.

En este sistema, se generaliza el trabajo asalariado como modelo nuevo e imperante de prestación de servicios, que trae consigo de manera inevitable, el establecimiento de una disciplina del trabajo acorde con las nuevas condiciones sociales, que permitan el desarrollo del proceso de acumulación capitalista.

Plantea, que ha existido la creencia en orden a que la potestad disciplinaria del empleador se establece en beneficio del trabajador; en el entendido que frente a ciertas faltas o incumplimientos del mismo se evitaría la pérdida del puesto de trabajo, toda vez que el despido, estaría reservado para faltas graves. De esta manera, el empleador está facultado para imponer sanciones menores, lo que en definitiva beneficiaría al trabajador porque conservaría su empleo.

En este sentido, enfatiza en que realmente, se trataría de una situación de ventaja para el empleador, y no para el trabajador como ha pretendido atribuírsele. Explicando que si no existiera la referida potestad muchos incumplimientos menores y menos graves del trabajador quedarían sin sanción. Difícilmente el sistema judicial se haría cargo de los mismos.

Por lo demás, agrega un elemento práctico adicional a su análisis, a saber: la dificultad que implicaría para el empleador que frente al incumplimiento del trabajador la única vía existente para sancionarlo fuere el despido, ya que esto traería aparejado una rotación en la mano de obra, lo que afectaría los costos de producción y el funcionamiento de la empresa que vería perjudicada su capacidad productiva. (1979: pp.1-14)

Lo anterior cobra sentido en el plano de la realidad, toda vez que es un hecho cierto que un trabajador con años de experiencia en su empleo y que conoce cada uno de los

detalles de sus labores, posee un mayor valor en términos productivos que uno recientemente contratado. Este último, requiere de un período de tiempo para instruirse respecto de todo lo concerniente a su trabajo y adaptarse al ambiente laboral. De esta manera, logrará desempeñarse en su trabajo de manera eficiente y acorde a la marcha normal de la empresa, siguiendo a cabalidad los estándares productivos propuestos por su empleador.

### 3.2 Fundamento constitucional

La doctrina laboral nacional, ha entendido casi unánimemente, que la potestad disciplinaria se encuentra amparada por dos disposiciones de nuestra carta fundamental, me refiero al artículo 19 N°21, de la Constitución, relativo a la libertad para desarrollar cualquier actividad económica y el artículo 19 N°24, que regula el derecho de propiedad.

Según lo prescribe la norma constitucional, se reconoce y se asegura a todas las personas, el derecho de propiedad en sus diversas especies y sobre toda clase de bienes. En este sentido, en materia laboral, el citado derecho protege el dominio del empresario sobre los bienes que conforman la empresa, lugar en que se desarrolla la relación laboral.

Por su parte, el derecho de libertad de empresa, se circunscribe a la acción del empresario, en orden a que su actividad no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional respetando las normas legales que la regulen.

Al respecto, Sergio Gamonal y Caterina Guidi, han sostenido que es del todo discutible el fundamento constitucional para este poder punitivo privado, razonando sobre la base de la existencia de consideraciones de índole práctico más que constitucionales que es preciso tener a la vista, a partir de las cuales es dable entender la razón de ser de la referida potestad, ya que sin este poder probablemente el contrato de trabajo no se podría ejecutar y el sistema de producción industrial podría llegar a ser inviable.

En ese contexto, es que los citados autores, admiten la posibilidad de sostener que el derecho a la libre iniciativa económica podría sustentar este poder disciplinario. Se refieren, por lo demás, a la imposibilidad de sostener el fundamento de la antedicha potestad en el derecho de propiedad, ya que éste en sí, no facultaría para una potestad particular sancionatoria tan intensa como la descrita, ejemplificando de la siguiente manera “Si invito a alguien a mi casa o llevo en mi auto a una persona, el ser dueño de la casa o del auto no me faculta para sancionarlo disciplinariamente.”(2010: p.99)

Conforme a lo anterior, es del todo procedente cuestionar la validez del fundamento que tradicionalmente ha pretendido atribuírsele a la potestad disciplinaria, ya que debe existir una “relación lógica y razonable entre la norma y las potestades que atribuye. Ante la falta de tal nexo, se critica la justificación de la potestad sancionatoria del empleador basado en estos derechos. Ello se debe a que siguiendo la lógica de los citados derechos, quien tiene la propiedad de una cosa o conjunto de cosas, tiene la facultad de organizar y dirigir su funcionamiento, como de sancionar a los trabajadores que para dicho dueño de las cosas trabajan. Es decir, en cierta forma se establece una analogía entre los bienes que componen a la empresa y las personas que en ella trabajan, lo cual nos parece inaceptable.” (Toledo, 2006: p.27)

Ante lo ya dicho, pareciera ser que seguir la postura tradicional, fundamentando la antedicha potestad, en los artículos, 19 N° 21 y 19 N° 24, traicionaría profundamente todo el avance alcanzado en materia de derechos fundamentales del trabajador, tanto por la doctrina nacional como por la legislación; ya que, entender a los trabajadores como parte integrante del tangible de la empresa, implica desconocer su calidad de persona y por lo tanto de sujeto de derechos, lo que es del todo disonante a este especial tiempo, en que la noción de ciudadanía en la empresa desembarca en nuestro medio.

“En esta concepción, los trabajadores en tanto ciudadanos productivos mantienen y pueden ejercer dentro de la empresa la totalidad de sus derechos civiles y políticos. Por

tanto, aun siendo la empresa de propiedad del empleador; lo que confiere una serie de facultades y prerrogativas, éstas no pueden ser ejercidas violando los derechos fundamentales del trabajador, en cuanto ciudadano en la empresa.” (Gamonal et al, 2006: p.41)

Por lo demás, somos testigos de la gran reforma del procedimiento laboral, siendo tal vez el más innovador de los nuevos procedimientos “el procedimiento de tutela, que corresponde al primer paso del orden jurídico laboral por tomar en serio este tipo de derechos de los trabajadores. Se comienza poco a poco a desmontar la arraigada idea en Chile del modelo cerrado de empresa, entendido como un espacio jurídico privado donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público, expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales. Idea esta última en la que por fin comienzan a confluir tanto la ley como la jurisprudencia judicial.” (Ugarte, 2009: p. 134)

En síntesis, no resulta aventurado mencionar que no es posible fundamentar esta potestad en el derecho de propiedad; toda vez que, el empresario es propietario de la empresa y de todos aquellos bienes materiales que lo componen, produciéndose una inadecuada asimilación del trabajador como parte integrante de la empresa, con los bienes de la misma, ya que se “deja al trabajador en el mismo nivel que los demás bienes que componen la empresa, desconociéndose de este modo todos los derechos fundamentales que tutelan al trabajador en cuanto persona” (Toledo, 2006: p.28)

De esta manera, pareciera ser que es más aceptable concebir la potestad disciplinaria a la luz del artículo 19 N ° 21 de la constitución, en el entendido que la citada disposición, se refiere a la actividad desplegada por el empresario, es decir, en su dimensión netamente funcional. Resulta evidente, que para lograr un adecuado funcionamiento de la empresa, es preciso que los trabajadores de la misma, efectúen la prestación de sus servicios personales de manera acorde a lo establecido en sus contratos de trabajo, que se han perfeccionado por

la necesidad del empleador de contar con una mano de obra o “capital humano” para llevar a cabo su actividad.

Por su parte, el contrato de trabajo como instrumento marco de la relación laboral, no contempla de forma pormenorizada todas y cada una de las instrucciones que debe seguir el trabajador, ya que como se ha mencionado anteriormente las facultades del empleador se van concretando día a día, debido a los diversos requerimientos, necesidades y vicisitudes que pueden surgir en el quehacer diario de la empresa.

Por lo tanto, el trabajador se encuentra sujeto a cumplir con las directivas dadas por su empleador, atendidas las circunstancias descritas; siendo claro que deben ser compatibles, relacionadas o incluso complementarias a las labores estipuladas en su contrato de trabajo, las cuales por lo demás, estarán encaminadas a lograr los objetivos generales propuestos por la empresa.

Conforme a lo anterior, toda vez que se presenten situaciones en que trabajadores, concertados o aisladamente infrinjan manifiestamente las directivas dadas por su empleador o los reglamentos internos de la empresa, se configuran aquellas hipótesis que accionan el ejercicio de la potestad disciplinaria; independiente si ésta efectivamente se despliega o no, ya que por la realización de dichos actos, no podría cumplirse con los fines propuestos por el empresario que, en sentido amplio, persiguen que su unidad productiva funcione correcta y eficientemente, para obtener así un mejor rendimiento y en consecuencia altos dividendos.

#### **4.- Rasgos característicos**

A pesar de lo ya mencionado, respecto de la íntima vinculación existente entre el conjunto de potestades que detenta el empleador, es posible diferenciarlas claramente en ciertos aspectos.

En primer lugar, “no cabe duda alguna de que esta potestad disciplinaria constituye una de las mayores expresiones de poder privado que el derecho sanciona. Implica una especie de poder de policía, pero en manos de un particular: el empleador.” (Gamonal et al, 2010:p.98)

Si bien, tanto las potestades de dirección como de reglamentación, constituyen un poder privado ejercido de un sujeto a otro, en el caso de la potestad disciplinaria es donde se despliega con más fuerza, ya que adquiere un carácter coercitivo y punitivo. Habilita a un particular, para imponer sanciones como reacción a un incumplimiento de otro sujeto, que se encuentra ligado a él por un vínculo de subordinación o dependencia.

Lo anteriormente dicho, se perfila como capital y diferenciador, respecto de las demás potestades otorgadas al empleador. “Aún más, con una visión de conjunto podemos hacer un paralelo entre poderes del empleador y poderes del estado. La potestad de mando tiene su correspondencia con el poder ejecutivo, la de reglamentación con el legislativo y la disciplinaria con el poder judicial.” (Gamonal et al, 2006: p.4)

En segundo lugar, en cuanto poder sancionador, no se encuentra sujeto estrictamente a la regla *nullum crimen lege*, y no exige tipificación precisa y cerrada de los actos y conductas sancionables, pero si presenta un cuadro determinado de sanciones susceptibles de aplicarse, las cuales se encuentran acomodadas a la gravedad de las faltas, culminando con el despido.

Por último, se consigna la posibilidad de revisar la decisión adoptada por el empleador, toda vez que éste haya sancionado con multa o despido. Esto ocurrirá normalmente a instancia de parte, ante un organismo superior e independiente del empresario, a saber: la inspección del trabajo o en el caso del despido, los tribunales de justicia. (Pizarro, 2007: pp. 111-112)

Ahora bien, algunos han identificado en el poder disciplinario “una finalidad fundamentalmente punitiva, es decir, preventiva y represiva de comportamientos similares en el ámbito empresarial” (Luque, 1999: p.465) De esta manera es que se plantea la aplicación de instituciones y principios pertenecientes a otras ramas del Derecho. En este sentido, han sostenido que “el principio de la presunción de inocencia ha de concebirse como un principio inherente a las personas en todas aquellas instancias en las que estén sometidas a una *relación de poder*, una relación de poder que aparece tanto en el ámbito penal y administrativo en la relación *Estado-ciudadano* o *administración- administrado*, como también en el ámbito laboral en la relación *empresario-trabajador*.” (Luque, 1999: p.466)

Conforme a lo anterior, alguna doctrina española, ha entendido que si recae sobre el trabajador todo el peso de la referida potestad, que en los hechos se manifiesta como un verdadero poder de policía, existe la necesidad de exigir que se sustancie un juicio sobre la culpabilidad del trabajador sancionado. En primer lugar, debería existir un mínimo nivel probatorio; en segundo lugar, aportarse indicios racionales de la culpabilidad del trabajador, y, por último, establecer que las irregularidades producidas objetivamente deben ser imputables al trabajador. (Luque, 1999: p.467)

Los referidos planteamientos parten de la base que “la legitimación del poder disciplinario empresarial surge cuando se produce un incumplimiento contractual del trabajador” (Luque, 1999: p. 465). En otras palabras, se refiere a aquellos incumplimientos que revisten tal gravedad que configurarían una causal de terminación del contrato de trabajo. Situándonos en ese contexto, es dable plantearse la posibilidad de un juicio de culpabilidad del trabajador sancionado con un despido.

Ahora bien, es del todo deseable, que la idea de la aplicación del principio de presunción de inocencia en materia laboral trascienda, toda vez que estamos en presencia de una facultad asimilable a un poder estatal, ya que se configura una perfecta relación de

poder: una de las partes se encuentra en una posición de superioridad respecto de la otra, dando cabida a comportamientos discrecionales, toda vez que cuenta con el amparo legal para hacerlo.

En ese sentido, no parece excesivo establecer límites aún más efectivos a la potestad disciplinaria, toda vez que existe la facultad de aplicar sanciones que repercuten personalmente en el trabajador, ya que en los hechos resulta casi imposible probar si la utilización de la facultad de organizar, dirigir o administrar la empresa y, a su turno, sancionar, se ha utilizado en forma técnica y objetiva o si; por el contrario, su aplicación obedece a una medida de fuerza y de abuso. (Gamonal et al, 2006: p.5)

### **5.- Regulación en el código del trabajo**

Ya adelantamos en las primeras líneas de este trabajo, que nuestra legislación laboral no se encarga de definir las potestades del empleador y mucho menos la potestad disciplinaria, regulando por lo demás, en solo dos disposiciones la referida potestad.

Nuestro sistema sólo contempla la posibilidad de que la potestad disciplinaria se manifieste en dos casos:

a) El artículo 154 del código del trabajo, regula el contenido mínimo que debe observar todo reglamento interno, estipulando en su número décimo, las sanciones aplicables por infracción a las obligaciones emanadas del reglamento que, dicho sea de paso, sólo pueden ser dos: amonestación verbal o escrita y multas. Por lo tanto, toda vez que nos encontremos frente a un incumplimiento al citado cuerpo reglamentario, surgirá la facultad del empleador de reaccionar y adoptar la decisión de sancionar o no. Por lo demás, en caso alguno podrá imponerse una sanción distinta a las ya mencionadas, como sería, separar al trabajador de sus labores.

“En alguna medida esta potestad se vincula con la continuidad del contrato ya que busca en general (salvo el despido disciplinario) la conservación del vínculo más allá de las infracciones del trabajador” (Gamonal et al, 2010: p.100)

b) El artículo 160 del código del trabajo, se encuentra ubicado en materia de terminación del contrato, establece lo que en doctrina se conoce como causales de caducidad, que son aquellas que extinguen el contrato de trabajo sin derecho a indemnización, procediendo el despido fundado en una causa justificada e imputable al trabajador. (Lizama, 2003:p.172)

Si bien, no es objeto del presente estudio este especial tipo de despido es preciso mencionarlo, toda vez que la doctrina entiende que “la máxima manifestación de esta potestad radica en el llamado despido disciplinario” (Gamonal et al, 2010: p.101)

El legislador establece un catálogo detallado de conductas, en las que de incurrir el trabajador, que habilitan al empleador para prescindir de sus servicios. Se ha dicho que se prefirió utilizar este peculiar tratamiento y redacción para “evitar que el empleador se inmiscuyera en la vida privada del trabajador al decidir respecto de su permanencia en el empleo y que sólo pudiera despedirlo por conductas indebidas y graves que se produjeran en el desempeño de sus funciones, con ocasión de la prestación de los servicios o que provoquen consecuencias negativas a la empresa. Para que entendamos procedente esta especial clase de despido las conductas deben ser suficientemente graves y comprobadas en juicio” (Lizama, 2003: p.172-173)

Toda vez que “esta sanción constituye una facultad del empleador que rebasa su poder disciplinario, en cuanto supone la eventual intervención de un poder diverso al empresarial, como son los tribunales de justicia, para determinar la procedencia de la medida, y en definitiva condenar o no al pago de las indemnizaciones que correspondan.”(Toledo, 2006:p.52)

Por lo demás, el artículo 168 del código del trabajo referido a las indemnizaciones, contempla tres hipótesis relacionadas con el despido disciplinario. En primer lugar, otorga la posibilidad de recurrir al juzgado competente, toda vez que considere que su despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, pudiendo obtener un recargo en la indemnización que le correspondiere. En segundo lugar, establece un recargo del 100% a la indemnización que procediere si el empleador hubiere invocado alguna de las siguientes causales: N ° 1, 5 ó 6 del artículo 160 y el despido fuere declarado judicialmente como carente de motivo plausible. Por último, se contempla aquella situación en que no se haya dado por acreditada la causal, en donde se entenderá que el trabajador ha terminado su contrato conforme al artículo 161, lo que supone una importante diferencia en términos de las indemnizaciones que podría recibir.

Finalmente, se hace preciso mencionar que, actualmente, con la implementación del procedimiento de tutela laboral, es posible recurrir ante los tribunales del trabajo, toda vez que se vean afectados los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en el artículo 485. Dicha disposición se refiere, en su inciso tercero, a que se entenderán vulnerados los referidos derechos y garantías *“cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”*. De esta manera, se consagra todo un procedimiento para hacer frente, al ejercicio abusivo por parte del empleador, de las facultades con las que se encuentra investido por mandato legal.

Ahora bien, “debemos tener presente que todas estas potestades legales del empleador pueden ser utilizadas de mala fe, en forma desviada pero aparentemente técnica, lo que representa todo un desafío para la tutela del trabajador. Este ejercicio desviado puede implicar un despido, sanciones disciplinarias, la concesión o no de bonos o primas

especiales, la eventualidad de suspender determinados aportes voluntarios a servicios de bienestar o a seguros colectivos de salud, los ascensos o promesas de ascensos, la contratación o abstención de contratar, los permisos, las licencias, el período en el cual es posible hacer uso del feriado, el pago de una sala cuna de determinado nivel, etc.” (Gamonal, 2009: p.14)

## **6.- Límites**

En términos generales, nuestra legislación establece cómo límite infranqueable a las potestades del empleador - de mando, reglamentación y disciplinaria - el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como lo indica el artículo 5 del código del trabajo.

Esta norma se refiere a las garantías constitucionales de los trabajadores. En este sentido, Sergio Gamonal explica que ellas comprenden los derechos fundamentales propiamente laborales; como la libertad sindical y además los inespecíficos, como entre otros, los que el mismo legislador señala en dicho artículo (intimidad, la vida privada y la honra). La norma no efectúa una enumeración taxativa, por lo que el intérprete deberá recurrir al artículo 19 de la carta fundamental. Enfatizando que, de la misma forma, operarían como límites los derechos fundamentales consagrados en tratados internacionales que cumplan los requisitos del artículo 5 inciso segundo de la constitución, por dos consideraciones: Primero, porque muchos de ellos también se encuentran contemplados en el artículo 19 y, segundo, los que no, tienen operatividad propia en virtud del artículo 5 de la constitución, en orden al deber del juez laboral de respetar y promover estos derechos en el ámbito de las relaciones de trabajo, especialmente como límites a las potestades del empleador. (2009: p.15)

Ahora bien, refiriéndonos de manera específica a la potestad disciplinaria, pueden mencionarse otro tipo de restricciones, ya que “ las sanciones deben enmarcarse dentro de

los objetivos del contrato de trabajo “ (Gamonal et al, 2010: p. 101) o sea existe “ una limitación en el ámbito en que se ejerce, en cuanto sólo es ejercitable respecto de personas ligadas por el contrato de trabajo, aunque este pueda tener delegado su ejercicio, lo que se une a una limitación material en el sentido de que las infracciones sancionables son sólo las cometidas en la ejecución del contrato o en conexión con éste”. (Pizarro, 2007: p. 111)

Por lo tanto, las sanciones deben cumplir con exigencias mínimas, en primer lugar “las sanciones deben estar consagradas por ley “(Gamonal et al, 2010:p.101). Este requisito se completa con un reconocimiento legal de las mismas. En segundo lugar “las sanciones deben ser razonables y proporcionales a la infracción” (Gamonal et al, 2010: p.101) en el entendido que corresponde a un criterio de justicia imponer sanciones considerando la entidad de las faltas cometidas. Por último “Las sanciones no pueden ser por represalia, con la finalidad de acosar o abusar al trabajador” (Gamonal et al, 2010: p.101)

## **CAPITULO II: El Reglamento interno de la empresa**

### **1.- Concepto**

Dentro de las potestades que detenta el empleador se ubica la de reglamentación, la cual se manifiesta con la dictación del reglamento interno de la empresa de orden, higiene y seguridad.

Ante el silencio del legislador, la doctrina nacional ha entendido que el reglamento interno, se refiere a “Un conjunto normativo, emanado de un acto jurídico unilateral del empresario, quien en uso de su facultad de mando y dirección, regula la organización y realización del trabajo en la empresa”. (Thayer et al, 2002: p.159, tomo IV)

### **2.- Precisiones**

2.1. Tradicionalmente se ha dicho que “el análisis del reglamento interno integra propiamente el estudio de las fuentes del derecho del trabajo, pues es el conjunto normativo, emanado del empresario, que regula el funcionamiento interno de la empresa en sus diversos aspectos” (Thayer et al, 2002: p.159, tomo IV). Esta materia, ha sido tratada desde esa perspectiva, como una fuente propia del derecho del trabajo.

Actualmente, algunos han entendido y clasificado, las fuentes formales del derecho de trabajo en: fuentes internas de origen estatal, fuentes internas de origen privado y fuentes internacionales, ubicando al reglamento interno de la empresa dentro de las fuentes internas de origen privado. Por lo demás, han explicado que “el origen de estas fuentes es prácticamente de este siglo, ya que en el anterior no se concebía la posibilidad que las reglas jurídicas fueran creadas por otra fuerza social que no fuese el estado. En virtud del principio de soberanía nacional, ningún cuerpo u organismo podía interponerse entre la

nación y sus representantes, de modo que las personas individualmente consideradas no podían ser sino súbditos directamente vinculados a la autoridad.”(Lanata, 2009: p.38)

Sin perjuicio de lo anterior, en esta investigación, como ya ha sido expuesto, nos referiremos al reglamento interno de la empresa como instrumento en el cual se despliega la potestad de reglamentación, es decir, enfatizando en su faz potestativa y en la íntima vinculación existente entre las diversas facultades que detenta el empleador.

2.2. En nuestra legislación laboral, podemos encontrar dos clases de reglamentos internos. En primer lugar, el que se encuentra regulado por el código del trabajo en el título III del libro I, en sus artículos 153 y siguientes; y que en términos generales, deben confeccionar todas aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores permanentes. Y, en segundo lugar, el contemplado en la ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que en su artículo 67 dispone que: *“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.”*

En principio, podríamos entender que nos estamos refiriendo a un mismo reglamento interno, regulado en dos cuerpos normativos diferentes, o que serían de cierta manera complementarios.

La doctrina nacional nos orienta al respecto, señalando que “pese a sus similitudes – en lo que respecta a sus nombres; objetivos, a saber: establecer normas de prevención, higiene y seguridad; sanciones; obligatoriedad; y, por cierto a su fuente, pues ambos

emanan de un acto unilateral de la parte empleadora-, son reglamentos diferentes.” (Gamonal et al, 2010: P. 98)

Por lo demás, se destaca que “el reglamento a que hace referencia la ley N° 16.744 es de aplicación más amplia que el regulado en la ley laboral, pues debe existir en toda entidad donde se desarrolle una relación laboral, sin importar el número de trabajadores de la misma, es decir, aún cuando no haya nacido la obligación que impone el artículo 153. (Lanata, 2009: p.43)

Según la profesora Gabriela Lanata, se trata de un conjunto de normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, que emanan de la entidad empleadora y que tienen por objeto regular la ejecución segura del trabajo específico de que se trate. Sostiene que bajo ningún respecto, podría permitirse el desarrollo del trabajo con infracción a sus disposiciones y de insistir en ello el trabajador, podrá ser despedido, por incurrir en la causal específica del artículo 160 n°5 del Código del Trabajo, pudiendo también constituir un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. (2009: p.43)

Ahora bien, para los efectos de la presente investigación, este capítulo se referirá al reglamento interno regulado en el código del trabajo, siendo preciso mencionar que, en lo relativo a la aplicación de multas, el reglamento de la ley n° 16.744, se remite a las normas del reglamento interno del código del trabajo. Por tanto, este último, sería a todas luces en dicha materia de aplicación general.

### **3.-Fundamento**

En el capítulo anterior, aludimos a la íntima vinculación existente entre las facultades que detenta el empleador, la que se refiere, a que tanto la potestad disciplinaria, como la de reglamentación, se entienden a partir de la potestad de dirección.

Por lo demás, todas ellas, se encuentran constitucionalmente amparadas por el artículo 19 n°21, que se refiere a la libre iniciativa económica.

De esta manera, la doctrina nacional esta conteste en orden a que “el reglamento interno surge por el hecho del empleador ser titular de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, la que en el caso chileno no se comparte con los trabajadores e, incluso, la ley expresamente prohíbe que en la negociación colectiva reglada se limite el poder del empleador en ese sentido” (Walker, 2003: p.357)

Por lo demás, se reconoce la imposibilidad; tanto de la ley, como de un código especializado, de prever todas aquellas particularidades que puedan surgir dentro del desarrollo de la vida normal de una empresa. Por tanto, se exige la dictación de un reglamento interno, como expresión del poder de dirección, que viene a detallar la forma en que se llevaran a cabo las relaciones laborales que emanan de los contratos de trabajo. (Lanata 2009: p.38)

Ante esto, se ha dicho que, “tal ley interna, de naturaleza autónoma, si bien tiene su fundamento en la facultad de mando del empleador y en su poder de dirección; no reconoce históricamente su origen en dichas facultades, sino al revés, se establece:

- a) Como una autolimitación del poder de mando del empresario.
- b) Como potestad de autonormación colectiva que regula y en parte sustituye a los contratos individuales.
- c) Como medida de seguridad y publicidad.
- d) Como medida de simplificación administrativa, pues, ante la imposibilidad de celebrar con cada trabajador un contrato con tales estipulaciones, el reglamento entra en señalarles a todos las condiciones comunes.” (Thayer et al, 2002: p.160, tomo IV)

Esta opinión ha sido confirmada por la Dirección del trabajo que ha sostenido que, “el reglamento interno, no obstante tener por fundamento el poder de dirección de la

empresa, importa, en el hecho, una auto-restricción del mismo poder, y por otra parte, constituye una medida de publicidad y seguridad que permite a los trabajadores conocer con certeza sus principales derechos y obligaciones” (N° 8840-87, del 1.12.1987)

Ahora bien, entender el reglamento interno como autolimitación del poder de mando, implica que se trataría de una especie de herramienta que protege a los trabajadores. En este sentido, se ha dicho que “el reglamento de fábrica representa una garantía para el obrero, por cuanto éste, conoce de antemano las formas en que debe realizarse el trabajo, y puede encontrar en sus disposiciones medios para ponerse a salvo de posibles arbitrariedades.” (Walker, 1957: p.226)

Esta idea, se ve reafirmada con “la doctrina de los actos propios, que permite concluir que siendo el reglamento interno de la empresa un acto unilateral del empleador, que obviamente obliga a los trabajadores, vincula también a su autor, porque razonablemente ha generado en los trabajadores una situación de certeza en el sentido de que no les será exigibles otras conductas que las señaladas en el reglamento o de que tiene los derechos que en él se contemplan” (Rivas 1991: p.203)

Por tanto, el reglamento interno como acto propio de la empresa, delimita la actividad que se realizará en dicho establecimiento en sus diversos aspectos, es decir, se desarrollará y observará aquello regulado en el reglamento, no exigiéndose más a los trabajadores que lo establecido en su texto. Además, limita el actuar del empresario, en el sentido que debe sujetarse a su contenido; que por lo demás ha sido fijado unilateralmente por él mismo en uso de su facultad de dirección; siguiendo lo ya expuesto respecto a la doctrina de los actos propios, toda vez que se entiende que esa conducta sería vinculante para su autor.

“Por ejemplo; el trabajador tiene derecho a que se le exijan determinadas obligaciones o conductas descritas en el reglamento interno y no otras que, verbigracia, se le ocurran a un supervisor arbitrario.

El trabajador tiene derecho a que no se le sancione por conductas que no estaban prohibidas en el reglamento interno.

El trabajador tiene derecho a que no se le apliquen otras sanciones que las previstas en el reglamento interno.

En otras palabras, aparte de las obligaciones legales y contractuales, cuando el empleador dicta un reglamento interno, también se está comprometiendo a respetarlo. Aunque no lo haya convenido” (Rivas, 1991:p.202)

Sin perjuicio de lo anterior, pareciera ser que sólo es en ese sentido, en que puede entenderse que el reglamento interno de la empresa se establece como una autolimitación del poder de mando y no ampliamente. Fundamentalmente, por dos razones:

a) En primer lugar, se trata de un acto unilateral emanado del empresario, que persigue en términos generales: una organización adecuada, un funcionamiento eficiente, una maximización de beneficios, incremento progresivo y sostenido en la producción, un abaratamiento de costos, un amplio espectro de utilidades, etcétera, es decir, se trata de una serie de objetivos que apuntan al beneficio y lucro del empleador.

Para la obtención de los mismos, adoptará todas aquellas medidas que estime conducentes, de esta manera, dictará un reglamento acorde con sus requerimientos, dentro de lo que la legalidad le permita. En este sentido, no habría aparentemente una limitación de la potestad de manera efectiva, porque sigue siendo un acto emanado de un sujeto que, por encontrarse en una situación de superioridad jerárquica respecto de otro, establece reglas que si bien, tanto el generador como el destinatario de las mismas deben respetar; siguen siendo reglas que una parte impone sobre la otra, toda vez que no participan en su elaboración: ni los trabajadores, ni la institucionalidad laboral.

b) En segundo lugar, “ciertamente existe la posibilidad que tratándose de un texto normativo diseñado unilateralmente por el empleador, el reglamento contemple normas que afecten, restrinjan o lesionen derechos fundamentales de los trabajadores”. (Informe de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, 2009: p.434) Sin duda alguna, nos referimos a una situación compleja, toda vez que si encontramos dentro del reglamento disposiciones de ese tenor, se estaría quebrantando abiertamente la legalidad.

Se establece en nuestra legislación, en el inciso final del artículo 153 del código del trabajo, la posibilidad de impugnar las estipulaciones del reglamento que se estimen ilegales. Este derecho le asiste: al delegado del personal, a cualquier trabajador o a las organizaciones sindicales, el cual se ejerce ante la autoridad de salud o ante la Dirección del trabajo, también se prescribe que estas instituciones podrán de oficio modificarlos en razón de ilegalidad.

Por lo anteriormente expuesto, parece ser que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, no sería un medio por el cual se autolimitarían las potestades del empleador; sino más bien, un instrumento por el cual se desplegarían con más fuerza. Sobre esto volveremos más adelante.

#### **4.- Condiciones de Procedencia**

El reglamento interno se encuentra regulado en el título III, del libro I, del Código del Trabajo, en los artículos 153 a 157.

Según lo prescribe el artículo 153 del código del trabajo, las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas; se encontrarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cualquiera sea su giro, toda vez que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, dentro de los cuales se

comprenden todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes.

“Se rigen por él los trabajadores que poseen el carácter de permanentes, excluyendo a los trabajadores contratados para labores transitorias o de temporada y de aquellos trabajadores que no se vinculan con la empresa mediante contrato de trabajo, como los técnicos y profesionales u otros contratados sobre la base de honorarios” ( Código del trabajo, 2009: p.328)

La normativa actual, “amplía la obligación del reglamento interno, en relación con la legislación anterior en dos sentidos: en cuanto al número de trabajadores al rebajarlo (antiguamente 25 o más) y fijar éste en un mínimo de diez, y en cuanto a su ámbito de aplicación, (antes se limitaba su obligatoriedad a las empresas industriales y comerciales) ya que se aplicará a toda clase de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas. En esta materia, la intención del legislador es que se aplique a todos los lugares de trabajo regidos por el Código del trabajo.” (Walker, 2003: p.357)

## **5.- Procedimiento de confección del reglamento interno<sup>1</sup>**

Hay que distinguir 5 etapas, de las cuales, las dos últimas podrán o no cumplirse según las circunstancias:

### **5.1. Elaboración**

Corresponde confeccionar el reglamento a la empresa, al empleador (art.153 inc.1). Esta facultad no es más que un reconocimiento del legislador al normal poder de dirección o mando de la empresa que corresponde al empleador.

---

<sup>1</sup> En términos generales, la información de este título se extrae de la revista para la gestión del trabajo, n°10, julio 2005, lexis nexis. Pág.14-16.

Respecto de la fecha, es decir, desde cuándo debe entenderse que el reglamento comienza a regir, la dirección del trabajo ha manifestado que “la fecha en que entre en vigencia el reglamento interno será la que fija el empleador y en relación a ella deberán contarse los plazos de 5 y 30 días a que aluden los artículos 82 y 84 del DL n° 2200” (Ord. N° 2759, de 04.06.84) actuales arts. 153 y 156 del código del trabajo.

Por lo demás, “dicho conjunto normativo se perfecciona y entra en vigencia por el solo hecho de su dictación por el empresario, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para impugnar sus disposiciones ante las autoridades respectivas, las que resolverán en definitiva. Por tal motivo el reglamento interno no necesita del trámite previo de la visación u homologación por parte de la autoridad” (Thayer et al, 2002: p.159, tomo IV)

## 5.2. Remisión de copias a las autoridades competentes

El inciso segundo del artículo 153 del código del trabajo establece: *“Una copia del reglamento deberá remitirse al ministerio de salud pública y a la dirección del trabajo dentro de los 5 días siguientes a la vigencia del mismo”*.

La fecha de entrada en vigencia es determinada por el empleador.

## 5.3. Publicidad del reglamento interno.

De acuerdo al artículo 156 del código del trabajo, la publicidad debe materializarse de dos maneras:

1.- El reglamento interno y sus modificaciones deben ponerse en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la fecha en que comiencen a regir. Esta exigencia, contenida en la primera parte del inciso primero de la disposición, debe cumplirse del modo previsto en su inciso segundo, es decir, mediante la entrega gratuita del empleador a todos los trabajadores del texto impreso del reglamento. Por lo demás se

establece la obligación de entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los comités paritarios existentes en la empresa.

2.- Fijar, también con 30 días de anticipación, su texto completo en dos sitios visibles del lugar de las faenas.

Estas dos formas de publicidad, son copulativas y constituyen requisito de oponibilidad del reglamento a los trabajadores.

#### 5.4. Impugnación del reglamento

El inciso final del artículo 153 del código del trabajo en su primera parte prescribe *“El delegado del personal, 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.”*

#### 5.5. Control de legalidad

A esta materia se refiere la última parte del inciso final del artículo 153, al disponer: *“De igual modo, esa autoridad (de salud) o esa dirección (del trabajo) 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”.*

Conforme a lo anterior, es posible afirmar que esta revisión y las posibles objeciones que de ella resulten son a posteriori y no obstan, por lo tanto, a la vigencia del reglamento interno, sin perjuicio de la facultad del inspector del trabajo de sancionar, en cada caso que procediere, la negativa del empleador para cumplir con las instrucciones de

aquél, en orden a modificar las disposiciones del reglamento interno que se hubieren estimado que no se ajustan a derecho.

Expuesto ya el procedimiento de elaboración del reglamento interno, resulta del todo claro que “la posibilidad de objetar de legalidad el reglamento que tienen los trabajadores y los servicios estatales, en modo alguno importa una participación en su generación.” (Rivas 1991: p.201)

#### 5.6. Modificación

Por último, es preciso mencionar que el empleador tiene la facultad de modificar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, lo que se encuentra contemplado en el artículo 156 del código del trabajo, debiendo para tal efecto cumplir con las mismas formalidades de publicidad observadas para la confección del mismo.

“Ese cambio no puede tener efecto retroactivo. Por ejemplo, si se trata de sancionar una nueva conducta, ello no podrá afectar a las acciones realizadas con anterioridad a las modificaciones. Si se crea una nueva sanción, ella no podrá ser aplicada a conductas acaecidas antes de la modificación reglamentaria. Si se trata de eliminar un beneficio, ello regirá para el futuro y sólo respecto de los trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad a la modificación.” (Rivas 1991: p.204)

### **6.- Reglamento Interno y Contrato de Trabajo**

En nuestro país, la problemática se presenta respecto, a cual es la relación existente entre estos dos instrumentos, es decir, si podemos entender que el reglamento se entiende o no incorporado al contrato de trabajo, o si más bien, se tratarían de cuerpos normativos que regulan la relación laboral de forma independiente. Inclinarsé por una u otra postura traería aparejada diversas consecuencias: por ejemplo, en lo que respecta a una eventual

modificación del reglamento interno o si en definitiva por una infracción al reglamento interno podría el empleador poner término al contrato de trabajo.

Dependerá de la postura que se adopte, si la modificación del reglamento interno traería consigo la modificación del contrato de trabajo, ya que “obviamente, si se sigue la tesis que señala que es parte integrante del contrato, debe concluirse que se trata de una modificación a los mismos, los cuales no pueden efectuarse en forma unilateral, sino que deben contar con el consentimiento de ambas partes. La Dirección del trabajo (Ord. N°7340/119, de 21.09.1989) ha dicho, por ejemplo que no resulta jurídicamente procedente alterar en forma unilateral la jornada de trabajo por la vía de la modificación del reglamento interno, cuando las disposiciones de éste señalen que forman parte de los respectivos contratos. A contrario sensu, si ello no se ha señalado, podría entenderse que no es parte integrante del contrato y, por ende, podría ser modificado unilateralmente por el empleador, siempre respetando la legalidad vigente.” (Lanata 2009: p.42)

En lo que respecta a la discusión doctrinal, algunos han entendido, que los reglamentos internos si se incorporarían al contrato de trabajo. En este sentido, han explicado que “el reglamento de fábrica constituye para los obreros una ley de trabajo, de origen patronal; pero controlada por la autoridad, de naturaleza institucional, ordenamiento jurídico de la comunidad de trabajo, que se entiende incorporada a los respectivos contratos de trabajo, de los cuales es el complemento. El obrero, por el hecho de entrar a trabajar en la empresa, acepta tácitamente el reglamento interno, celebrándose un verdadero contrato adhesión.” (Walker, 1957: p.226)

Otros en cambio, sostienen que “el reglamento interno no forma parte ni se incorpora al contrato de trabajo, dado que emana unilateralmente de la voluntad del empleador. Incluso, si luego de su dictación se firmara un anexo incorporándolo al contrato, esta incorporación adolecerá de un manto de duda, porque el trabajador subordinado difícilmente podrá oponerse. Por tanto, su incorporación no podrá contener estipulaciones

leoninas ni disminuir las cláusulas convenidas previamente entre las partes.” (Gamonal et al 2010: p.95)

Sobre este punto, “la Dirección del trabajo ha resuelto (Ord. N° 1468, del 13.03.1988) que, si en virtud de una cláusula convencional las partes expresamente declaran que las disposiciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se entienden incorporadas al contrato individual del dependiente, debe concluirse que los preceptos de dicho reglamento han perdido su carácter de decisión unilateral del empleador, pasando a constituir norma convencional, sujeta como tal a las reglas que rigen a las normas de esta naturaleza.” (Kuschel 2003: p.88)

Con éste dictamen, derechamente se establece que podría pactarse la incorporación del reglamento al contrato de trabajo, pero que no operaría de pleno derecho. No obstante, al reconocer dicha posibilidad, claro está que si se entiende incorporado, la infracción de éste podría traer aparejado la caducidad del contrato, generalmente mediante la fórmula consagrada en el artículo 160 n°7 “ Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Ahora bien, también la Dirección del trabajo ha expresado, que “el reglamento puede establecer situaciones que a juicio de la empresa configuren causales de término de contrato, pero la determinación de si ellas se encuadran o no en las causales previstas por la ley, compete, en definitiva, a los tribunales de justicia (Ord. N° 7667/317, de 21.11.1995)

“En igual sentido, se pronunció la ilustrísima Corte de Santiago (rol n° 3801-96 en fallo de fecha 20 de diciembre de 1996) al fallar que; es legítimo que los contratantes determinen en sus contratos o en el reglamento interno, prohibiciones las cuales se elevan a la categoría de infracciones graves. Estas convenciones no obstan a la calificación jurídica que en definitiva realizan los tribunales de justicia” (Kuschel 2003: p.89)

A la luz de lo anteriormente expuesto, concluimos que los reglamentos internos no se entienden incorporados por el hecho de su dictación a los contratos de trabajo. Esto sería procedente en la medida que las partes en el mismo contrato lo pactaren. Por lo demás, si en el reglamento se establecieran causales por las cuales podría darse término a la relación laboral, no podrían operar automáticamente, debiendo ser revisadas y calificadas por los tribunales de justicia. Esto ocurriría en la medida que se interponga una reclamación por el trabajador despedido por esta causa, toda vez que sería la única forma que el órgano jurisdiccional tomaría conocimiento de aquello.

## **7.- Contenido del reglamento interno**

El artículo 154 del código del trabajo, regula el contenido mínimo que debe observar todo reglamento interno. Establece en sus 13 numerales disposiciones que se refieren a diversos aspectos, y que es posible categorizar en: “normas laborales, normas sobre peticiones y reclamos; normas e instrucciones sobre prevención, higiene y seguridad; normas documentarias; normas disciplinarias” (Thayer et al, 2002:p.163, tomo IV) y normas procedimentales.

*“Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

- 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;*
- 2.- los descansos;*
- 3.- los diversos tipos de remuneraciones;*
- 4.- el lugar, día y hora de pago;*
- 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;*
- 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;*

- 7.- *las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;*
- 8.- *la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;*
- 9.- *las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;*
- 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;*
- 12.- *El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.*

*En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y*

13.- *El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.*

*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.”*

Conforme a la disposición, “todo reglamento interno debe tener dos partes, una laboral y otra de higiene y seguridad. La primera debe ser revisada y controlada por la Dirección del trabajo y la otra por el Ministerio de salud.” (Walker 2003:p.359)

El numeral quinto, de la norma transcrita, se refiere a las obligaciones y prohibiciones a las que debe sujetarse el trabajador; “esta materia que es propia muchas veces de normas legales expresas, en el derecho chileno se deja al entero arbitrio del empleador, debiéndose tener presente que hoy día, a raíz de las modificaciones de la Ley N° 19.759, el empleador debe tener en cuenta el respeto de los derechos básicos del trabajador” (Walker 2003: p.360)

A este respecto, el legislador ha enfatizado la forma en que estas obligaciones o prohibiciones deben materializarse, por lo que dispone el inciso final del artículo en comento. Siguiendo el tenor de dicha norma, habría una especie de reconocimiento indirecto a que con dicha mención, específicamente, podría encubrirse transgresiones a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que justificaría su especial tratamiento.

Ahora bien, según lo denuncia, el informe anual sobre derechos humanos en Chile 2009<sup>2</sup>; existen en nuestro país, un sinnúmero de empresas conocidas por la ciudadanía, que cuentan con reglamentos internos de orden, higiene y seguridad que contienen cláusulas que lisa y llanamente restringen los derechos fundamentales de los trabajadores. Citaremos aquí algunas disposiciones, que ejemplifican las aseveraciones anteriores:

a) Cláusulas que restringen la libertad de expresión

El reglamento interno de supermercados Líder, dispone que, “se prohíbe a los trabajadores dar entrevistas a medios de comunicación sobre pormenores de la Empresa sin

---

<sup>2</sup> En toda esta materia se seguirá, el Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, Universidad Diego Portales, 2009, “Derechos Fundamentales del trabajador en la Empresa”. PP. 419- 449.

la autorización del Gerente”. A la luz de este tipo de normativa interna, los reclamos de los trabajadores en la prensa por falta de seguridad o incumplimiento de obligaciones previsionales, o sus opiniones críticas durante una huelga, podrían considerarse contrarios a las normas del reglamento interno.

b) Cláusulas que restringen la libertad de trabajo

El reglamento interno de la empresa Planvital S.A. señala que queda “estrictamente prohibido al trabajador realizar cualquier labor o prestación de servicios, sea por cuenta propia o ajena, fuera de la jornada de trabajo”.

Cabe recordar que la única excepción que justifica una cláusula de exclusividad en materia laboral se encuentra expresamente prevista por la ley, y son las negociaciones que realice el trabajador dentro del giro de la empresa que hayan sido expresamente prohibidas en el contrato individual de trabajo.

c) Cláusulas que restringen la vida privada de los trabajadores.

En el reglamento interno de Fasa S.A. se declara que la empresa se reserva el derecho de poner término al contrato de trabajo “en caso de que dos trabajadores contraigan matrimonio”, dando la posibilidad, eso sí, de que “ellos mismos sean quienes elijan la opción de permanencia”.

A este respecto, la Dirección el trabajo ha estimado que “En conformidad al N° 16 del art. 19 de la Constitución Política, se prohíbe expresamente todo acto que tienda a establecer normas o requisitos discriminatorios ajenos a la idoneidad o capacidad personal que exija el cargo o labor de que se trata”. Más adelante señala que “ lo anterior también es aplicable a la disposición reglamentaria que condiciona la permanencia en el trabajo al hecho de que los dependientes no contraigan matrimonio entre sí, con posterioridad a su contratación, circunstancia completamente ajena a la idoneidad personal y a la capacidad para desempeñar el cargo a que alude la carta fundamental” ( N° 7069-236, del 28.10.1991)

Si bien con este Dictamen, se condena la situación descrita, es entendida por éste órgano desde otra perspectiva, como vulneratoria de otro derecho fundamental.

Ahora bien, las normas empresariales más comunes relativas a la vida privada, son aquellas que pretenden regular la situación de endeudamiento de los trabajadores, prohibiendo mantener determinado nivel de deuda o aparecer en la base de datos de deuda comercial (Dicom). Así, por ejemplo, Supermercado Líder decide que es obligación de los trabajadores “no caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés, etcétera”.

d) Cláusulas que vulneran la inviolabilidad de las comunicaciones

El reglamento de la empresa Ripley S.A. dice: “ Los trabajadores pueden también usar Internet o el correo electrónico para ciertos fines o propósitos particulares, en la medida que dichos usos sean consistentes con lo establecido en estas políticas y en el entendido de que la información que reciban o envíen es pública y por tanto recepcionada o leída por su superior jerárquico o por el personal del departamento computacional para los fines de determinar si se trata de spams, si contienen virus o bien, si contienen elementos, datos o información contraria a la moral o las buenas costumbres.”

El citado informe, da cuenta sin lugar a dudas de estas ilegalidades, enfatizando en el papel fundamental que debiera cumplir la Dirección del trabajo, toda vez que: en primer lugar, no ejercería a cabalidad su labor fiscalizadora y sancionadora, ya que se remitiría a efectuar revisiones en el evento que los reglamentos fueran efectivamente impugnados por los trabajadores. Por lo demás, se preocuparía, sólo de aquellos en donde se presentarán omisiones, no ejerciendo en ningún caso, su labor de oficio.

En segundo lugar, con el procedimiento de tutela laboral, según lo dispone el artículo 486, detenta como organismo la calidad de titular de la acción de tutela laboral, la cual se le ha entregado, justamente, con el objeto de denunciar las conductas del empleador que lesionen o afecten los derechos fundamentales del trabajador. Si bien, reconocen el

papel que ha cumplido la jurisprudencia administrativa con la difusión de la idea de ciudadanía en la empresa, “aprecian falta de agilidad y convicción para ejercer la acción de tutela, especialmente en relación con las cláusulas previstas en los reglamentos internos de empresas”.

Lo anteriormente expuesto, sin duda resulta alarmante, si consideramos que se trata de un estudio que se ha efectuado a algunos reglamentos internos de forma aleatoria, como una especie de muestra, de lo cual resultaría lógico colegir que existen una gran cantidad de reglamentos vigentes que contienen estipulaciones similares, constituyéndose como verdaderas cláusulas de estilo que rigen las relaciones laborales de manera impune en las empresas chilenas.

Surge inmediatamente la pregunta: ¿Por qué el empleador puede establecer reglas que vulneran derechos de los trabajadores y dicha situación queda impune?

Parece entonces, que a pesar de acogerse la idea de la ciudadanía en la empresa en nuestra legislación, que sea apoyada por la doctrina nacional y además lentamente por la jurisprudencia; en la práctica y en el ámbito de la realidad, las puertas de la entrada de la empresa se cierran, las faenas comienzan y las leyes laborales, se quedan afuera.

### **CAPITULO III: “La multa como sanción por contravención al reglamento interno de la empresa”.**

#### **1.- Consideraciones previas**

Diversa nomenclatura se ha utilizado para hacer referencia a aquella situación en que un trabajador contraviene lo dispuesto en la normativa interna de una empresa. Se habla de infracción, incumplimiento, inobservancia, desobediencia, etcétera.

Independiente de aquello y cualquiera sea el término más adecuado a utilizar, el trabajador como destinatario de este cuerpo normativo se encuentra obligado a cumplirlo y, no hacerlo representa una conducta que se encuentra claramente sancionada en nuestra legislación. “En este sentido entonces, el trabajador se encontrará en situación de incumplimiento del reglamento interno cuando haga algo que le está vedado o deje de realizar determinados actos que por reglamento está obligado a ejecutar”. (Pizarro, 2007: p.144)

Habida consideración, del extenso catálogo de obligaciones y prohibiciones que importa el reglamento interno de la empresa “el incumplimiento se materializará de formas tan diversas como normas reglamentarias existan, pero siempre se manifestará a través de dos conductas básicas, ya sea a través de la acción o de la abstención contraria a la norma reglamentaria de que se trate”. (Pizarro, 2007: p.144)

Como ya se ha expuesto, el reglamento interno debe contener dentro de sus disposiciones, las sanciones a las cuales podrá verse expuesto el trabajador por infringir el reglamento; por lo demás, debe contemplarse el procedimiento para la aplicación de las referidas sanciones, el cual debe estar claramente fijado por empleador con anterioridad al acaecimiento de los hechos.

“No olvidemos que el reglamento interno tiene eficacia en la medida en que está respaldado por la sanción que en nuestro derecho sólo puede consistir en amonestación verbal o escrita y multa. De modo que el derecho subjetivo, que detenta el trabajador, esencialmente consiste en la imposibilidad de ser sancionado por violar prohibiciones no contempladas en el reglamento interno o no cumplir obligaciones no contenidas en él y en la imposibilidad de ser sancionado con medidas no contempladas para el caso. Si lo que el reglamento interno concede es una prerrogativa o ventaja complementaria de los derechos laborales, en eso consistirá su derecho subjetivo.” (Rivas, 1991:p.204)

## **2.- Consecuencias asociadas a la contravención del reglamento interno**

El Código del trabajo se encarga de establecer en su artículo 154, el contenido mínimo que debe observar todo reglamento interno. Ante esto es posible afirmar que el empresario goza de una amplia libertad en términos de elaboración normativa, toda vez que puede establecer un sinnúmero de cláusulas acordes con los fines propuestos en su proyecto empresarial, no existiendo un tope máximo para ello. De esta forma; si bien nos encontraremos con reglamentos internos con contenidos en parte similares, habrán también tantos reglamentos como empresas obligadas a confeccionarlos, en las más diversas áreas productivas.

Ante esta situación, el legislador ha optado por establecer en materia de sanciones aplicables por infracción al reglamento interno, una total uniformidad. Ya que, independiente de la empresa y del reglamento que posea, nuestro ordenamiento laboral en el numeral 10 del artículo 154, concibe sólo dos sanciones frente a los incumplimientos: amonestación verbal o escrita y multa. De esta manera, se cumple con la exigencia básica relativa a la observancia del principio de legalidad, ya que la sanciones se encuentran contempladas en la ley. Sólo de esa forma, podemos entenderlas como jurídicamente procedentes.

Por lo demás, es preciso tener a la vista otros principios en estas materias, como es el de proporcionalidad, en virtud del cual, la sanción aplicada debe ser razonable y proporcional a la infracción cometida. Ocurre que en la práctica, el que determina la procedencia de la sanción es el empleador discrecionalmente, no el legislador ni tampoco el juez. Si bien, en el caso de la imposición de multas, se otorga al trabajador el derecho a reclamo, sólo puede ejercerlo ante la inspección del trabajo, no ante los tribunales de justicia, siendo privado de la posibilidad de que sea un juez quien conozca de la sanción que lo afecta, la califique y determine si se ha aplicado o no un criterio de proporcionalidad y razonabilidad para el caso concreto.

Por su parte, el numeral 11 del artículo 154, establece que el reglamento interno debe contener un procedimiento a que debe someterse la aplicación de las sanciones, es decir, establecer reglas que el empleador debe observar para hacer uso de su potestad disciplinaria de forma adecuada y correspondiente a los límites legales que la misma posee. Podríamos entender que con esta exigencia de la existencia de un procedimiento, el legislador pretende evitar que el ejercicio de la referida potestad sea abusiva o desproporcionada, según la entidad de la infracción y que en definitiva hubiera una mayor seguridad para el trabajador, en orden a que el actuar de su empleador no obedece a una medida simplemente arbitraria, sino que su conducta se adecua a lo establecido en el reglamento interno de la empresa.

Ahora bien, ¿Qué ocurre si el empleador incumple aquellas reglas que el mismo ha elaborado para hacer uso de su poder disciplinario?

Al no existir un control efectivo respecto de cómo se ejerce esta potestad, no es difícil suponer que se tratará de una situación que quedaría dentro del ámbito de la empresa, y por lo tanto, el trabajador deberá soportar una sanción injustificada. Podría darse el caso que un trabajador fuera despedido arbitrariamente, y que por lo mismo, entablara una acción por despido injustificado ante los tribunales de justicia. En este ejemplo, las únicas

sanciones a las que podría verse expuesto el empleador, dicen relación con un recargo en las indemnizaciones que deberá pagar por haber usado arbitrariamente su facultad disciplinaria, las cuales variarán dependiendo si el despido es considerado como injustificado, como carente de motivo plausible o si en definitiva no se da por acreditada la causal.

Esta situación da cuenta, que nuestro legislador se ha preocupado de regular el catálogo de sanciones aplicables a los trabajadores, y no a los empleadores, lo que refuerza la posición de superioridad jurídica con la que cuenta una de las partes en la relación laboral, sin considerar que es preciso también reprimir efectivamente las conductas antijurídicas del empleador, ya que si éste abusa de su poder para sancionar, y no es castigado de ninguna forma, presumiblemente repetirá estas malas prácticas.

La Dirección del Trabajo ha estimado que “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 en que se transgreda en forma manifiesta la letra del reglamento interno, como ha ocurrido en la especie, en que la empresa ha instruido legalmente a un dependiente que integre al patrimonio de la empleadora una determinada suma, arrogándose potestades jurisdiccionales con las que no cuenta. (Ord. N° 4968/335 de 27.11.2000)

### **3.- Amonestación**

El código del trabajo se limita a mencionar la existencia de la referida sanción por infracción al reglamento interno, pero no nos entrega una conceptualización de la misma, adoleciendo en su regulación de directrices que permitan determinar las hipótesis en que ésta sería aplicable.

Se presenta una distinción entre amonestación verbal o escrita.

### 3.1 Amonestación verbal

Esta sanción se definiría como “La reprimenda que el empleador hace oralmente o de palabra a un trabajador, en atención a que éste último ha incurrido en una infracción a las normas de orden del reglamento interno de la empresa”. (Pizarro 2007: p.149)

Ahora bien, se ha entendido que “La naturaleza de esta sanción es de tipo moral, pues se trata de una observación efectuada ante incumplimientos normalmente menores” (Toledo 2006: p.49)

### 3.2 Amonestación escrita

Podemos definirla como “La reprimenda que el empleador hace por escrito a un trabajador, en atención a que éste último ha incurrido en una infracción a las normas de orden del reglamento interno de la empresa” (Pizarro 2007: p.149).

La ley no exige mayor formalidad respecto de la escrituración, en relación a dónde debe dejarse constancia de la amonestación. A este respecto “Se ha señalado que la amonestación puede ser simple o severa. La amonestación severa podrá ser interna, con anotación en la hoja de vida del trabajador, o pública, en el sentido de que se comunicará paralelamente a la respectiva Inspección del Trabajo” (Pizarro 2007: p.150).

“Finalmente cabe hacer presente que en este caso, por la naturaleza de la falta y de la sanción, en la práctica generalmente no se aplica procedimiento alguno destinado a esclarecer los hechos” (Toledo 2006: p.50)

Con todo lo anterior, podemos afirmar que entre las dos clases de amonestaciones que establece la ley, existe una graduación, debiendo preferirse primeramente la imposición de la amonestación que procede verbalmente, ya que no existe evidencia alguna de la ocurrencia de la falta y de la imposición de la sanción. Ahora bien, a pesar de esto, no es difícil suponer que el empleador registre esta situación o en definitiva, recuerde que

dicho trabajador ha incurrido en alguna falta, por leve que ésta sea, lo que podría traer aparejado una actitud persecutoria respecto de ese trabajador.

## **4.- Multa**

### **4.1. Conceptualización**

Ante el silencio del legislador, podemos mencionar que “la multa en sede laboral, es la sanción de carácter pecuniario que el empleador impone al trabajador, en atención a que éste ha incurrido en una infracción a las reglas del orden contenidas en el reglamento interno de la empresa” (Pizarro 2007: p.150)

En términos amplios, la multa implica privar al trabajador de parte de su remuneración por haber realizado actos u omisiones, que el empleador califica de una entidad suficiente y que habilitan para imponer la referida sanción.

### **4.2. Regulación en el código del trabajo**

El legislador laboral se ocupa de regular tres aspectos referidos a la aplicación de esta sanción, a saber:

#### **4.2.1. Límite**

Se establece una cuantía máxima a la que puede ascender dicha sanción, esto es, la cuarta parte o el 25 % de la remuneración diaria del infractor, tal como lo prescribe el numeral 10 del artículo 154 y el inciso 1 del artículo 157.

#### **4.2.2. Derecho a Reclamo**

El inciso 1 del artículo 157, establece el derecho de todo trabajador sancionado con multa, de reclamar frente a la aplicación de dicha medida ante la Inspección del trabajo que corresponda.

De esta manera, este derecho sólo se consagra respecto de trabajadores castigados con la antedicha sanción y no respecto de las demás medidas susceptibles de aplicarse por infracción al reglamento interno.

Algunos han entendido que con este derecho “la ley consagra el principio de la audiencia bilateral, en la cual el trabajador podrá ser oído, y una tercera persona ajena a la relación laboral estará habilitada por la ley para fallar sobre la procedencia o injustificación de la aplicación de la multa.” (Moraga 2009: p.367)

#### 4.2.3 Destino

Nuestro código acertadamente, establece cuál será el destino de las multas impuestas por el empleador, evitando que sean utilizadas de forma arbitraria y de acuerdo a fines personales, productivos, etc.

De esta forma, el inciso 2 del artículo 157, dispone que las multas serán destinadas a:

- Incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores,
- o incrementar los fondos 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.

Además prescribe que a falta de dichas entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, estableciendo que se entregarán tan pronto como hayan sido aplicadas.

#### 4.3. Alcances dados por la Dirección del Trabajo

Tal como se ha expuesto, el tratamiento legal referido a la multa es mínimo, lo que ha posibilitado de alguna manera, una vasta labor de la dirección del trabajo en estas

materias, ya que éste organismo se ha pronunciado en un sinnúmero de ocasiones, respecto de situaciones de las que ha tomado conocimiento y que se encuentran por lo demás, estrechamente vinculadas con la aplicación de esta sanción.

Los dictámenes más relevantes en estas materias son los siguientes:

- 1) N° 6498/86, de 15 de septiembre de 1986, en su parte pertinente expone “Esta multa se aplica a cada infracción del reglamento interno en que incurra el trabajador, si en el citado documento se establece una multa por cada atraso, cada infracción se sancionará con el 25% de la remuneración diaria. Además, el empleador puede descontar proporcionalmente de la remuneración del dependiente el tiempo en que éste no prestó servicios a causa de los atrasos. En consecuencia, cada infracción al reglamento interno se sanciona con una multa del 25 % del sueldo diario y es posible descontar el tiempo no laborado debido a los atrasos, pues ambos descuentos obedecen a causas distintas.”

Es posible sostener que en este dictamen existe un razonamiento equivocado, ya que, entender que la imposición de una multa a un trabajador por un atraso y a su vez, la aplicación de un descuento a sus remuneraciones por el mismo, obedecen a causas distintas es un error, toda vez que implicaría, sin lugar a dudas, castigar doblemente al trabajador ante un mismo hecho, a saber, el atraso. El acogimiento del principio Non Bis in Idem, impide la ocurrencia de la situación anteriormente descrita. Por lo demás, la dirección del trabajo ha pasado por alto que el legislador establece un límite máximo respecto de las cantidades que es posible descontar al trabajador, esto es el 25 % de la remuneración diaria.

- 2) N° 4427/189, de 07 de agosto de 1996, “ En consecuencia, la facultad para exigir la restitución de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, sólo se encuentra radicada en el Inspector del

trabajo respectivo que conozca de una reclamación formal interpuesta por los trabajadores afectados.”

- 3) N° 6258/281, de 12 de noviembre de 1996, “Es jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada una de las transgresiones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de una empresa, aunque todas ellas sean infracción de una misma disposición de aquel”.
- 4) N° 113/11, de 7 de enero de 1999, respecto a la situación de los dependientes con remuneración variable, ha sostenido que “Para estos efectos debe sumarse el total de lo percibido por el dependiente infractor por concepto de porcentaje durante el mes de que se trate, para después dividir esta resultante, por 30, obteniéndose así la remuneración diaria del trabajador. A este resultado se le aplicará la multa, que en conformidad al art.157 podrá ser equivalente hasta una cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador, determinada en la forma antedicha”.
- 5) N° 255/14, de 20 de enero de 1997, en relación al destino de la multa dispone que “De acuerdo a lo anterior, es dable concluir que el artículo 157 al emplear la locución "orden señalado" ha querido establecer una sucesión en cuanto a la forma como los servicios de bienestar existentes en una empresa participan en la distribución de los valores provenientes de las multas en referencia, señalando que éstos deben destinarse, primeramente, a los fondos de bienestar que la empresa tiene para sus trabajadores y sólo en el evento de que no existan, dicho producto puede pasar a incrementar el patrimonio de las entidades de bienestar de las organizaciones sindicales constituidas en la misma.

Del mismo modo, si aplicamos las reglas de interpretación antes transcritas y comentadas, resulta posible sostener que la expresión "a prorrata" utilizada en el artículo en comento, dice relación al modo como debe repartirse el producto de las multas en estudio cuando existen uno o más fondos de bienestar de la empresa, o

a falta de estos, varias entidades de tal carácter de las organizaciones sindicales, estableciendo al respecto que dicha cantidad debe distribuirse en proporción al número de afiliados que estos servicios posean.

De esta suerte, es dable concluir que resulta jurídicamente procedente repartir las sumas provenientes de las multas aplicadas por infracción al reglamento interno, cuando coexistan dos o más fondos de bienestar que la empresa tenga para sus trabajadores, caso en el cual, cada uno de estos fondos debe percibir una cuota calculada en forma proporcional al número de afiliados.”

#### 4.4 Críticas

En primer lugar, la regulación legal de esta sanción es del todo insuficiente, ya que si bien contempla los aspectos más relevantes referidos al monto máximo diario al cual puede ascender, el destino de las mismas y el derecho a reclamo; deja al arbitrio del empleador la elaboración del procedimiento de aplicación de las mismas, no estableciendo reglas mínimas que debieran observarse para concretar tal medida.

En segundo lugar, frente al reducido catálogo de sanciones que establece nuestra legislación, el determinar si la falta cometida por el trabajador tiene el carácter de leve, menos grave o grave corresponde al empleador. Es este sujeto, quien califica e impone la sanción. Si bien en el caso de la multa existe el derecho a reclamo ante la inspección del trabajo, siempre queda abierta la posibilidad de que los trabajadores sancionados no hagan efectivo ese derecho, por desconocimiento de los mismos o temor ante una represalia mayor de su empleador.

Por lo demás, se ha dicho que “esta sanción es criticable desde el punto de vista de los trabajadores, por considerarse que ante la evidente desigualdad económica que normalmente existe ente las partes del contrato de trabajo, el restarle al asalariado parte de sus ingresos constituye un resabio autoritario y feudal de las relaciones laborales. Por su

parte el sector patronal ve en esta medida una eficaz herramienta persuasiva para los trabajadores, al afectarles directamente su patrimonio ante los incumplimientos de las directivas empresariales” (Toledo 2006: p.51)

Sergio Gamonal considera que “La posibilidad de multar al trabajador, es inconstitucional por consagrar una suerte de facultad de policía en un sujeto privado como es el empleador, vulnerando la igualdad ante la ley y el debido proceso”. (Gamonal 2009: p.14)

Otros, en cambio sostienen la legitimidad de esta medida razonando sobre la base que, “la empresa sea capaz de implementar un eficaz procedimiento que determina la responsabilidad del trabajador en el supuesto incumplimiento y se le da naturalmente la oportunidad real de defenderse ante las imputaciones que le afecten. De otra forma los trabajadores estarán inevitablemente sujetos al arbitrio patronal en lo relacionado a esta sanción” (Toledo 2006: p.52)

## **Conclusiones**

Para finalizar la presente investigación, es preciso aludir a todas aquellas ideas centrales que sustentan la misma.

En el capítulo primero, al referirme a la potestad disciplinaria, pretendí sentar las bases conceptuales de la misma, enfatizando en la íntima conexión existente entre las facultades que detenta el empleador; demostrando por lo demás que, fundamentar constitucionalmente la potestad disciplinaria a partir del derecho de propiedad resulta equivocado, ya que si bien el citado derecho habilita al empresario para ejercer el dominio respecto de los bienes que componen la empresa; no se concibe cómo este derecho podría utilizarse para explicar el ejercicio de la potestad disciplinaria, toda vez que si así fuera, se estaría haciendo un símil entre los trabajadores y los bienes que componen la empresa, desconociéndose en ese sentido, su condición de persona y de sujeto de derechos. En consecuencia, resulta más adecuado entender la referida potestad a partir de otra norma constitucional, esto es, el artículo 19 n°21, que versa sobre el derecho a la libre iniciativa económica.

En el capítulo segundo, me ocupo de analizar los aspectos generales del reglamento interno de la empresa, vislumbrándose como lo más decidor en estas materias, lo referido al contenido del mismo, constatando que no en pocas ocasiones, este cuerpo normativo contiene dentro de sus disposiciones, prohibiciones u obligaciones que deben observar los trabajadores, que derechamente transgreden sus derechos fundamentales, las cuales se incorporan como verdaderas cláusulas de estilo, no respetándose la legalidad en este sentido.

Finalmente, en el tercer capítulo, examino lo relativo a la multa como sanción por contravención al reglamento interno de la empresa, observando que la normativa relativa a esta medida es insuficiente. No obstante, se regulan aspectos relevantes de la misma, se deja al arbitrio del empleador la elaboración del procedimiento para su aplicación, el cual

debe necesariamente y por mandato legal estar presente dentro del contenido mínimo de todo reglamento interno.

De esta manera, podríamos entender que considerar como legítima o ilegítima la imposición de multas dependerá del punto de vista que se adopte, es decir, si nos situamos dentro de la óptica de los trabajadores, sostendríamos una opinión, al igual que si nos posicionáramos dentro de la óptica de los empleadores. Pero parece ser, que la respuesta a esta pregunta no es discutible, toda vez que siguiendo a Sergio Gamonal esta medida a más de ilegítima sería abiertamente inconstitucional, por vulnerar la igualdad ante la ley y el debido proceso.

¿Cómo podríamos entender que la multa atentaría contra las citadas garantías constitucionales?

En primer lugar, el principio constitucional de la igualdad ante la ley se encuentra consagrado en el artículo 19 n° 2 de nuestra carta fundamental, con él se garantiza que “todas las personas quedan sometidas al mismo ordenamiento jurídico, es decir, al bloque completo de normatividad, desde la constitución y las leyes hasta los actos administrativos y judiciales, incluyendo también los actos jurídicos particulares” (Fernández 2001: p.119) En segundo lugar, el debido proceso se encuentra consagrado en el artículo 19 n°3, inciso 5, parte segunda, que dispone “*corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos*”.

Ahora bien, razonando sobre la base que la aplicación de multas a los trabajadores es una expresión de la potestad disciplinaria del empleador, necesariamente nos encontramos ante una situación de desigualdad. Toda vez, que se le otorgan facultades sancionatorias a un particular que refuerzan la relación de poder que subyace en el ámbito laboral, quedando los trabajadores sujetos a la normativa que cada empresa establezca. Es el empleador, un privado, que se encuentra habilitado por la ley para calificar, de forma

discrecional, que tal acción u omisión es sancionable. Actuando en este sentido con un verdadero poder de policía.

Por lo demás, con esta medida se repercute en la dimensión económica del trabajador, privándosele de parte de sus remuneraciones, en el entendido que si la prestación de servicios ya ha sido realizada, es merecedor de una retribución justa por aquello.

Por su parte, el debido proceso implica, en términos generales, una serie de garantías que deben observarse en todo procedimiento, para poder considerarlo como racional y justo, entre las que se destacan, “ la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, adecuada asesoría y defensa por abogado, la producción libre de pruebas conforme a la ley, el examen y objeción de la evidencia rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos para revisar las sentencias por tribunales inferiores” ( Nogueira 2007: p.44)

En consecuencia, no se estaría procurando la observancia de las normas del debido proceso, ya que se entrega al empleador la facultad de determinar el procedimiento, además de la sanción aplicable, actuando en este sentido como legislador, juez y parte. Por lo demás, nada asegura al trabajador una posibilidad real de defenderse frente a las imputaciones efectuadas por su empleador y que en definitiva exista una investigación de los hechos acontecidos, lo que permitiría que a lo menos existiera una duda razonable respecto de su responsabilidad.

Conforme a lo anterior, podríamos incluso extremar nuestro planteamiento, toda vez que pudimos constatar que el reglamento interno de la empresa, se encuentra diseñado como un instrumento que ampara una serie de ilegalidades.

En primer lugar, en su elaboración no participan los sujetos llamados a cumplirlo ni la institucionalidad laboral, siendo un acto del empresario que depende de su mera voluntad. En segundo lugar, si bien se establecen ciertas formalidades de publicidad del mismo, y el derecho a su impugnación, no es difícil suponer que no se ejerzan dichos derechos y que tal como pudimos constatar en la investigación; los órganos llamados a fiscalizarlo no efectúan su labor de oficio, sino sólo ante reclamos y presentaciones de parte de los afectados, abocándose a la revisión de aquellos reglamentos que presenten omisiones, no efectuando un examen de fondo de los mismos.

En tercer lugar, y más decidor aún es lo relativo a su contenido, toda vez que en sus disposiciones cobija las más insólitas vulneraciones a derechos fundamentales básicos de todo trabajador, de todo ciudadano y de todo ser humano, como son la libertad de expresión, el derecho a la intimidad y la vida privada, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y la libertad de trabajo.

En consecuencia, el reglamento interno, como ley de la empresa destinada a regir en un espacio privado y que por cuya inobservancia se sanciona a los destinatarios del mismo; es terreno fértil para cosechar una serie de irregularidades e ilegalidades, siendo preciso su revisión y reformulación, en el entendido que es necesaria la existencia de un instrumento que regule el orden, la higiene y la seguridad dentro del ámbito de la empresa, pero no como se concibe actualmente.

Debemos defender que hoy y siempre deben ser parte de la agenda de todo país, el trato digno a los trabajadores, como ciudadanos, pero sobre todo como personas que nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

## **Bibliografía**

- Código del trabajo (2009): *Nueva Justicia Laboral*, Luis Lizama Portal (Direc.) Tomo I, Punto Lex, Santiago.
- Durán López, Federico (1979): Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: El poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador Disponible en [http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS\\_123\\_005.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_123_005.pdf) Fecha última consulta: 31 de mayo 2010.
- Fernández González, Miguel Angel (2001): *Principio Constitucional de Igualdad ante la ley*, Conosur Ltda, Santiago.
- Gamonal Contreras, Sergio y Prado López, Pamela (2006): *El Mobbing o acoso moral laboral*, Lexis Nexis, Santiago.
- Gamonal Contreras, Sergio (2009): *El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales*, 4° edición, Legal Publishing, Santiago.
- Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina (2010): *Manual del Contrato de Trabajo*, Legal Publishing, Santiago.
- Lanata Fuenzalida, Gabriela (2009): *Contrato Individual de Trabajo*, 3° edición, Legal Publishing, Santiago.
- Lizama Portal, Luis (2003): *Derecho del Trabajo*, Lexis Nexis, Santiago.
- Luque Parra, José María (1999): *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, JMB, Barcelona.
- Moraga Neira, René (2009): *Código del trabajo comentado*, Tomo I, Legal Publishing, Santiago.
- Nogueira Alcalá, Humberto (2007): *El debido proceso en la constitución y el sistema interamericano*, Librotecnica, Santiago.

- Rivas Guzmán, Ramón (1991): “La Doctrina de los actos propios y el Reglamento interno de la empresa”, en “*Contratos*”, Enrique Barros Bourie (coord.) Editorial Jurídica de Chile, Santiago, P.189-207.
- Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio (2002): *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo III y Tomo IV, Jurídica de Chile, Santiago.
- Ugarte Cataldo, José Luis (2009): *El nuevo derecho del trabajo*, 2º edición, Legal Publishing, Santiago.
- Walker Errázuriz, Francisco (2003): *Derecho de las relaciones laborales*, Universitaria, Santiago.
- Walker Linares, Francisco (1957): *Nociones elementales de derecho del trabajo*, 5ª edición, Nascimento, Santiago.

#### Tesis

- Kuschel Chuecas, Gerardo: *El reglamento interno de orden, higiene y seguridad como fuente del derecho laboral*. Tesis conducente a obtener el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, Universidad de Chile, 2003.
- Pizarro Patiño, Pablo: *El reglamento interno de la empresa como fuente de las obligaciones. Efecto de su incumplimiento*. Tesis conducente a obtener el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. 2007.
- Toledo Aldunate, Enrique: *El poder Disciplinario del Empleador*. Tesis conducente a obtener el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2006.

## Documentos

- Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile (2009): “Derechos Fundamentales del trabajador en la empresa”. Ediciones Universidad Diego Portales. Santiago. P.419-449.
- Revista para la gestión del trabajo (2005): *Reglamento Interno al Interior de la Empresa*, N° 10, julio, lexis nexis, Santiago.
- Dictámenes de la Dirección del trabajo
  - N° 6498/86, de 15 de septiembre de 1986, Disponible en Revista para la gestión del trabajo, p.30.
  - N° 7069/236, del 28 de octubre de de 1991. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) Fecha de última consulta: 9 de julio.
  - N° 7667/317 del 21 de noviembre de 1995. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) Fecha de última consulta: 9 de julio.
  - N° 4427/189, de 07 de agosto de 1996. Disponible en revista para la gestión del trabajo, p.36.
  - N° 6258/281, de 12 de noviembre de 1996, Disponible en revista para la gestión del trabajo, p.38.
  - N° 255/14, de 20 de enero de 1997, Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) Fecha de última consulta: 15 de agosto.
  - N° 113/11, de 7 de enero de 1999, Disponible en revista para la gestión del trabajo, p.40.
  - N° 4968/ 335, del 21 de noviembre de 2000. Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) Fecha de última consulta: 15 de agosto.