



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E238973/2025

ORDINARIO N°: 714 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad. Facultad disciplinaria. Descuento de remuneraciones. Principio Non Bis in Idem.

RESUMEN:

El empleador se encuentra obligado a cumplir el principio *non bis in idem* al imponer las sanciones a sus trabajadores por infracción a las obligaciones que señala el reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad -las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria-, por lo que no resulta ajustado a derecho considerar, como parte de la acción o medida sancionatoria por incurrir el trabajador en atraso o inasistencia injustificada, el no pago por el tiempo trabajado, que constituye una consecuencia del incumplimiento de la obligación de prestar servicios durante la jornada convenida, que habilita para realizar el respectivo descuento de remuneraciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.10.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de fecha 26.09.2025, de Gerencia de Asuntos Legales de empresas Walmart Chile S.A., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Ltda.
- 3) Correo electrónico de 26.09.2025, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Correo electrónico de 22.09.2025, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Correo electrónico de fecha 12.09.2025, de Gerencia de Asuntos Legales de empresas

- Walmart Chila S.A., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Ltda.
- 6) Ord. N°603 de 04.09.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 7) Correo electrónico de 26.08.2025, de Presidente del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile, SIL.
 - 8) Correo electrónico de 26.08.2025, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 9) Of. Ord. N°1301-45293/2025 de 21.08.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, recibido con fecha 25.08.2025.
 - 10) Presentación de Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile, SIL, de 14.08.2025.

SANTIAGO, 23 OCT 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

PRESIDENTE

SINDICATO INTEREMPRESA LÍDER DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE

Mediante documento del antecedente 10), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la procedencia de que su empleador aplique una doble sanción en caso de trabajadores que incurren en atrasos al ingreso a su lugar de trabajo, quienes son sancionados mediante una amonestación por escrito y, además, con posterioridad, con el descuento de la hora o las horas de atraso directamente desde sus remuneraciones correspondientes a aquel día. Del mismo modo, solicita un pronunciamiento sobre la procedencia, aplicación y alcance del principio *non bis in idem* en materia laboral, de acuerdo con el criterio establecido en el Dictamen N°5.073/82 de 16.12.2014 y en Ordinario N°1.446 de 22.11.2023, que resulta concordante con la jurisprudencia de los tribunales de justicia que indica.

Agrega, como contexto de su solicitud, que las empleadoras Walmart Ltda., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Ltda. comenzaron a aplicar una modalidad de sanción para aquellos trabajadores que ingresan con retraso a su jornada laboral, que contempla inmediatamente una amonestación por escrito al trabajador y, luego, como segunda sanción, un descuento de remuneraciones equivalente en dinero a la o las horas de atraso en el ingreso a sus funciones.

Ahora bien, cabe indicar que se le requirieron mayores antecedentes respecto del empleador mediante Ant.8), los que se aportaron mediante Ant.7), precisando la individualización del representante legal de las empresas indicadas en su requerimiento.

Por otra parte, cabe hacer presente que esta Dirección, en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, mediante oficio del Ant.6), puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, el cual evacuó el traslado conferido a través del Ant.5), manifestando que el reclamo realizado por el sindicato carece de la especificidad necesaria para identificar las prácticas denunciadas y las personas que estarían siendo afectadas por estas.

Agrega que no es efectivo que las empresas aludidas hayan cursado cartas de amonestación por atrasos como tampoco implementado una nueva política al respecto que implique aplicar amonestaciones por atrasos, ya que las sanciones se aplican cuando un trabajador incumple alguna de sus obligaciones laborales o disposiciones del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo con la facultad del empleador de organizar y dirigir la actividad laboral de los trabajadores.

De igual forma, indica que la organización sindical confunde una sanción con el pago efectivo por el trabajo realizado, puesto que la amonestación por escrito constituye una sanción, contemplada expresamente en el artículo 154 Nº10 del Código del Trabajo, que dispone que el Reglamento Interno puede establecer las sanciones aplicables por infracción a las obligaciones que se señalan, que solo pueden consistir en: i) amonestación verbal o escrita y ii) multa de hasta el 25% de la remuneración diaria. En cambio, el descuento de la remuneración del tiempo en que el trabajador no prestó servicios por haber llegado atrasado no constituye una sanción, sino que corresponde a la consecuencia propia de no haber prestado servicios en determinado tiempo.

Lo anterior se infiere de lo dispuesto en los artículos 7, 41 y 42 letra a) del Código del Trabajo, descartando la aplicación del principio *non bis in idem*. Además, de acuerdo con otras instituciones reconocidas por el ordenamiento laboral, como la causal de término del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 Nº3 del mismo cuerpo legal, referida a la no concurrencia al trabajo sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes o tres días en el mes, que es compatible con el no pago de la remuneración por los días de ausencia.

De acuerdo con lo expresado por el empleador, y con objeto de contar con mayores antecedentes para resolver el requerimiento planteado, mediante Ant.3) y 4) se requirió copia de los respectivos reglamentos internos de las empresas indicadas en la solicitud, documentos que constan en Ant.2).

Al respecto, en primer término, cumple con informar a Ud. que el artículo 7 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

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

De la precitada disposición legal es posible colegir que el legislador ha definido expresamente el concepto de contrato de trabajo, estableciendo que se trata de un

acto jurídico bilateral, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, para el empleador, la obligación principal consiste en otorgar o proporcionar el trabajo convenido al trabajador y pagar remuneración por él, en tanto que este se encuentra obligado a ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Al respecto, la doctrina institucional vigente, contenida en los Dictámenes N°6.350/294 de 04.11.1992 y N°6.725/306 de 18.11.1994, señala que: “(...) atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que si el trabajador de que se trata no labora la totalidad de la jornada de trabajo convenida debido a inasistencia o atrasos, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado por tales causas, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular”.

Al respecto, cabe indicar que mediante Ordinario N°1.936 de 28.05.2019 se precisó que: “(...) acorde a la doctrina institucional vigente contenida en los dictámenes N°2088/108, de 17.04.97 y 6725/306 de 16.11.94, el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos, como también, que éste sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con la obligación mencionada, salvo la concurrencia de alguna causal legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en tal sentido.

De esta forma si los trabajadores no hubieren laborado la totalidad de la jornada de trabajo pactada, por causa de atrasos, o bien, de otras razones que les resulten imputables, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo laborado sin perjuicio de lo que las partes pudieran haber convenido sobre la materia”.

De acuerdo con ello, los atrasos al ingreso de la jornada de trabajo constituyen un incumplimiento de la obligación del trabajador de prestar servicios por el tiempo que esta abarque, que deja sin fundamento el derecho a percibir la remuneración por el tiempo no trabajado, por lo que procede sean descontados, en conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de la empresa (Aplica Ord. N°4.729 de 07.09.2018).

Esta posibilidad se encuentra reconocida por la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°2.088/108 de 17.04.1997, en el caso de trabajadores con un régimen de remuneraciones de carácter mixto, constituido por un sueldo base y comisiones por ventas, indicándose al respecto que: “(...) Así, mientras la obligación de pagar la remuneración denominada “sueldo” encuentra su causa jurídica en la prestación de servicios que corresponde a la actividad laborativa permanente efectuada por el trabajador dentro de la empresa, dentro de límites impuestos por la jornada ordinaria de trabajo, aún cuando el trabajador no efectúe su actividad laborativa por causas no imputables a su persona, en la remuneración llamada “comisión”, la causa de su nacimiento corresponde, en palabras del artículo

41 del Código del Trabajo, "al porcentaje sobre el precio de " ventas o compras, o sobre el monto de las operaciones, que el " empleador efectúa con la colaboración del trabajador".

El descuento de las remuneraciones por atrasos de los trabajadores sólo puede ser fundado jurídicamente en la ausencia de la prestación de servicios laborales convenidos, cuando la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo en un horario determinado corresponde precisamente a la condición básica de los servicios convenidos, y no, como es fácil de advertir, en aquellos casos en que la remuneración se vincula a hechos distintos de la presencia y actividad del trabajador en el lugar de trabajo, como ocurre con la comisión, en cuyo caso, la remuneración está vinculada a las operaciones de venta y compras que efectúe el trabajador, en colaboración con su empleador.

De este modo, el atraso en la llegada del trabajador importa un incumplimiento en la prestación de servicios mensurable por el empleador, quien puede determinar con exactitud el monto a rebajar del sueldo, sin embargo, en el caso de las comisiones no existe esta posibilidad de mensurar la incidencia que el atraso produce en las remuneraciones, las que no se calculan de acuerdo a un tiempo fijo y determinado de actividad y presencia del trabajador, sino en base a operaciones de venta, cuya ejecución pudo o no, producirse durante el tiempo del atraso.

Sostener lo contrario, esto es, la posibilidad de descontar por atrasos lo ganado por comisiones, imputando parte de ellas a una porción determinada de tiempo, importaría mutar y transformar esta modalidad remunerativa, atribuyéndole un carácter de fijeza propia del sueldo, lo que atentaría con la voluntad de las partes expresada en el contrato, que han pactado parte de las remuneraciones en comisiones y no en sueldo, y contra el texto de la ley, que en el artículo 41, ha definido explícitamente la comisión".

La procedencia del descuento de remuneración por atrasos, en todo caso, debe considerar lo expresado por este Servicio en el Ordinario N°1.223 de 16.03.2017 en cuanto a que: "La misma doctrina ha precisado que atendido que el legislador ha fijado un límite semanal de duración de la jornada ordinaria de trabajo -45 horas-, la sola circunstancia de que el dependiente no cumpla en su integridad su jornada diaria, no autoriza al empleador para proceder de inmediato al descuento de sus remuneraciones, debiendo verificarse al término de la respectiva semana y a través de los medios idóneos que al efecto contempla la ley y la doctrina institucional si aquel ha incumplido la jornada laboral convenida por causas que le sean imputables. De ser así, el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria acordada.

Conforme a lo señalado es posible concluir que si los trabajadores no hubieren laborado la totalidad de la jornada de trabajo pactada, sea a causa de atrasos u otras razones que les sean imputables, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular".

Por su parte, el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, establece:

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

10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;”

De la disposición legal preinserta es posible colegir que el legislador laboral reconoce la facultad disciplinaria del empleador, como expresión de su poder de dirección, por el cual le asiste la facultad para organizar la empresa con el fin de dirigir y fiscalizar la actividad laboral de sus dependientes, puesto que al tenor de lo indicado por este Servicio mediante el Dictamen Nº626/13 de 21.01.1991,: “(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad” (Aplica Ordinario Nº1.503 de 05.04.2017).

Ahora bien, dicha potestad tiene como límite infranqueable el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo con lo expresado por esta Dirección mediante el Dictamen Nº2.856/162 de 30.08.2002, que señala: “*Previo al contrato y en función de la libertad de empresa, el empresario es titular de unas facultades organizativas-económicas, las que sólo en virtud del contrato de trabajo se materializan en el poder de dirección, es decir, se manifiestan en el específico ámbito de la relación laboral, y por lo mismo quedan sujetas a las limitaciones que el propio marco convencional o legal establezca; elementos que en definitiva, vienen a conformar la posición jurídica que ha de ocupar el empresario en la relación laboral, en cuanto su poder de dirección es un poder laboral que se ejerce en este ámbito delimitado; o dicho de otra forma, sólo este poder de dirección es el que es oponible al trabajador.*

En consecuencia, el poder empresarial si bien hunde sus raíces en la libertad de empresa encuentra su verdadera conformación en su juridificación como poder de dirección a través del contrato de trabajo, siendo por tanto éste su medida inmediata de valoración.

La conformación de este poder empresarial, siguiendo la línea argumental desarrollada a lo largo de este análisis, ha de suponer en cuanto a su ejercicio el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador. En efecto, como se ha apuntado, los poderes empresariales no puede suponer a priori una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes”.

Con relación a la normativa citada, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen Nº5.073/082, de 16.12.2014, ha sostenido que de estas disposiciones se infiere que el empleador solo puede aplicar las sanciones de

amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y que el reglamento interno debe contemplar el procedimiento para hacer efectiva la potestad disciplinaria. En consecuencia, es indudable el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes, facultad inserta en la potestad de mando que le pertenece para organizar la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico.

De otro lado, en relación con los alcances del principio *non bis in idem* en materia laboral, cabe precisar, en términos generales, que se trata de un valor aplicable al ejercicio del *ius puniendi* estatal, en especial, atingente a las persecuciones tanto penales como administrativas sancionatorias, que se ha reconocido por la jurisprudencia de los tribunales de justicia como un principio general del Derecho que se dirige a evitar tanto la doble persecución como la doble sanción¹.

De esta forma, su reconocimiento no se encuentra en la ley, salvo de forma difusa en el artículo 191, inciso tercero, del Código del Trabajo, que previene sobre las facultades de fiscalización respecto de las normas de higiene y seguridad, señalando que cada vez que los servicios facultados para ello se constituyan en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás deben abstenerse de intervenir respecto de la materia fiscalizada.

Así, cabe tener presente que la jurisprudencia ha reconocido que dicho principio se satisface con la concurrencia de tres elementos esenciales: identidad de sujeto, de hechos y de fin y que su aplicación debe considerar las diversas materias sectoriales en que puede tener cabida, de ahí que sea necesario, en la práctica, analizar su extensión de acuerdo con las singularidades que provengan de cada regulación².

Por su parte, la doctrina laboralista ha indicado que “(...) *el principio non bis in idem, en relación con el poder disciplinario del empleador, supone reconocer a favor del interés contractual del empresario un sistema de sanciones que surge aparejado al sistema sancionador estatal, lo que implica un juicio de desvalor de la conducta del trabajador, alejándose así de los principios y reglas que inspiran al derecho común de los contratos*”³.

Sin embargo, su aplicación en materia laboral tiene una serie de matices en relación con la sede penal y administrativa, pues debe diferenciarse de la reincidencia infraccional, que no supone pluralidad punitiva, sino un agravamiento de la conducta del trabajador que previamente ha sido sancionado y, a pesar de esto, incide en una nueva conducta infractora que se califica y se sanciona de forma más

¹ Vergara, A. (2023) “El principio non bis in idem (no dos veces por lo mismo) en Derecho Administrativo: laguna legal y escenario jurisprudencial”. Revista *El Mercurio Legal* (en línea) https://derecho.uc.cl/images/El_principio_i_non_bis_in_idem_i_no_dos_veces_por_lo_mismo_en_Derecho_Administrativo_laguna_legal_y_escenario_jurisprudencial.pdf

² *Ibid.*

³ Fernández, R. (2013). “Límites del Poder Disciplinario del Empleador. Principios *non bis in idem* y de proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales (Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 8 de mayo de 2013, RIT O-349-2013 “Miguel Ángel Rojas reyes con Comercial Marmicoc S.A.”)”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.4, Nº8, 2013, pp.172 y 174.

grave. Así las cosas, la imposición de sanciones que no tienen por objeto el término del contrato de trabajo, en el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, no impide que este pueda poner término a la relación de trabajo, por alguna de las causales de caducidad del contrato contempladas en el artículo 160 N° 1 y 7 del Código del Trabajo, por haber insistido el trabajador en la conducta infractora en el transcurso del tiempo, como ocurre frente a atrasos reiterados en el cumplimiento de su jornada de trabajo⁴.

Sobre el particular, y en línea con lo indicado, la doctrina de este Servicio ha establecido, mediante el Dictamen N°5.073/82 de 16.12.2014, que: "(...) *el régimen sancionatorio interno de la empresa, en tanto regulación de una relación jurídica asimétrica, no puede escapar de los principios y garantías básicas de todo ejercicio punitivo exequible en un Estado de Derecho, debiendo en consecuencia armonizar con el sistema jurídico general aun cuando se trate de una vinculación entre privados.*

En efecto, la potestad disciplinaria del empleador, por su propia naturaleza, ha de someterse a mínimos que den cuenta de un justo y racional procedimiento, de modo que satisfaga los estándares básicos de protección del denominado derecho al debido proceso de que es titular el trabajador en cuanto persona al interior de la empresa"

De ahí que, mediante el Ord. N°1.446 de 22.11.2023 se precisó que: "(...) *La doctrina administrativa precitada, da cuenta que el principio "non bis in idem", conforme al cual se encuentra prohibido en materias de derecho penal y administrativo sancionar, más de una vez, por un mismo hecho, al mismo sujeto, alcanza el poder disciplinario con que cuenta el empleador para aplicar las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que prescribe el numeral 10 del artículo 154 del Código del Trabajo*".

Ahora bien, revisados los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas individualizadas por el solicitante, acompañados mediante Ant. 2), se contempla en ellos, como una obligación de los trabajadores: "*Concurrir puntual y diariamente a su lugar de trabajo, presentarse en forma correcta y ordenada, cumplir la jornada de trabajo pactada y pedir autorización a su Jefe directo si durante ésta tuviere que ausentarse temporalmente. Dicha autorización debe constar por escrito*" (Artículo 32 N°21 del reglamento interno de la empresa Walmart Chile S.A., artículo 41 N°27 del reglamento interno de la empresa Walmart Chile Mayorista Ltda., y artículo 32 N°21 del reglamento interno de la empresa Ekono Ltda.).

Así también, se establece como una prohibición para los dependientes: "*Llegar atrasado a su trabajo, ausentarse durante la jornada sin permiso ni justificación plausible, adulterar o manipular los sistemas de registro y control de asistencia, participar de cualquier modo en actuaciones irregulares que tengan por finalidad crear una falsa apariencia sobre la asistencia del trabajador. En caso de atraso o inasistencia injustificada, la empresa se reserva el derecho de aplicar la acción o medida que corresponda, la que incluirá el no pago del tiempo no trabajado*" (Artículo 36 N°47 del reglamento interno de la empresa Walmart Chile S.A., artículo

⁴ Ibíd, p.172.

45 N°55 del reglamento interno de la empresa Walmart Chile Mayorista Ltda., y artículo 36 N°49 del reglamento interno de la empresa Ekono Ltda.).

A su vez, dichos documentos consideran que: *"Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:*

- *Amonestación verbal.*
- *Amonestación escrita con copia a la hoja de vida del trabajador y a la Inspección del Trabajo que corresponda.*

Una vez producida la falta, el empleador deberá cursar la sanción, que en el caso de la amonestación por escrito, quedará constancia por escrito, donde el trabajador firmará en señal de conocimiento, o en su defecto, se le informará en su domicilio, vía correo certificado" (Artículo 38 del reglamento interno de la empresa Walmart Chile S.A., artículo 47 del reglamento interno de la empresa Walmart Chile Mayorista Ltda. y artículo 38 del reglamento interno de la empresa Ekono Ltda.).

Conforme con lo expresado, el empleador se encuentra obligado a observar el principio *non bis in idem* al imponer sanciones a sus trabajadores, ya sea que se trate de amonestación verbal, amonestación por escrito o multa de veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador, por lo que no resulta ajustado a derecho considerar, como parte de la acción o medida sancionatoria por incurrir este en atraso o inasistencia injustificada, el no pago por el tiempo trabajado, según se indica en los artículos citados de los respectivos reglamentos internos, referidos a las prohibiciones para los trabajadores, pues ello constituye una consecuencia del incumplimiento de la obligación de prestar servicios durante la jornada convenida, que habilita para realizar el respectivo descuento de remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que este Servicio ha precisado, mediante el Ordinario N°4.004 de 02.08.2016, y al tenor del artículo 153, inciso cuarto, del Código del Trabajo, que: *"(...) el legislador ha facultado al delegado del personal, o a cualquier trabajador de la empresa, como asimismo, a las organizaciones sindicales allí constituidas, para impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, disponiendo además que este Servicio podrá de oficio exigir se efectúen las modificaciones que sean necesarias para adecuar a la normativa vigente las respectivas estipulaciones.*

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

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumple con informar a Ud. que el empleador se encuentra obligado a cumplir el principio *non bis in idem* al imponer las sanciones a sus trabajadores por infracción a las obligaciones que señala el reglamento interno

de Orden, Higiene y Seguridad -las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria-, por lo que no resulta ajustado a derecho considerar, como parte de la acción o medida sancionatoria por incurrir el trabajador en atraso o inasistencia injustificada, el no pago por el tiempo trabajado, que constituye una consecuencia del incumplimiento de la obligación de prestar servicios durante la jornada convenida, que habilita para realizar el respectivo descuento de remuneraciones.

Saluda atentamente a Ud.,

Yo lo sé
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO



q.
MGC/LBP/lbp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
[Redacted]