



2 de Noviembre 2025

## **Ordinario N° 714 (23.10.2025): Empleador no puede sancionar dos veces por el mismo hecho**

**Recientemente, El servicio en Ord. N° 714 sostuvo 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.**

El Sindicato de una empresa, ha solicitado a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre la legalidad de aplicar una doble sanción a trabajadores que llegan atrasados, una amonestación escrita y, además, el descuento de las horas de retraso en sus remuneraciones, así como sobre la aplicación del principio *non bis in idem* en materia laboral. La consulta surge a raíz de prácticas implementadas por las empresas.

La empresa, en su defensa, sostiene que no ha emitido amonestaciones por atrasos ni implementado una nueva política en esa materia. Afirma que las sanciones solo se aplican por incumplimientos laborales conforme al Reglamento Interno. Además, argumenta que la organización sindical confunde una sanción con el no pago por tiempo no trabajado: la amonestación escrita es una sanción prevista en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, mientras que el descuento por atraso no es una sanción, sino la consecuencia natural de no haber prestado servicios durante ese período.

Cabe recordar que el principio *non bis in idem*, conforme a la Corte de Apelaciones de Santiago *“...conlleva la prohibición de sancionar un mismo hecho respecto de un mismo sujeto y en base a un mismo fundamento más de una vez. En virtud de dicho principio se trata de evitar, por un lado, la duplicidad de sanciones sobre unos mismos hechos y, por otro lado, impedir que existan varias que doblemente una misma infracción”*<sup>1</sup>.

Concluye el Ordinario en comentario:

*“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*

<sup>1</sup> ICA de Santiago, Rol N° 2529-2023



*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.”*

En síntesis, el empleador debe respetar el principio *non bis in idem*, evitando imponer más de una sanción por una misma falta. Así, las sanciones permitidas son solo la amonestación (verbal o escrita) o la multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

No obstante, **el descuento por el tiempo no trabajado, conforme el Ordinario, no constituye una sanción, sino una consecuencia legítima del incumplimiento de la obligación de prestar servicios.** En tal sentido, es recomendable regular las sanciones de forma detallada en el respectivo Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, en ejercicio de su facultad disciplinaria del empleador, teniendo cómo límite infranqueable el respeto de los derechos fundamentales.

**Ignacio Cartes**

Abogado Negociación Colectiva

LIZAMA ABOGADOS