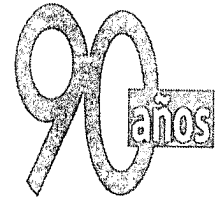


DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K.8974/1553/2014



5073

82

ORD.: N° \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** 1. El tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

2. Conforme al preeminente deber general de protección que el ordenamiento jurídico impone a la empresa respecto de sus trabajadores, no puede sino concluirse que resultaría improcedente que, ante el correspondiente aviso del conductor, el empleador le ordene retornar manejando el respectivo vehículo cuando éste por cualquier desperfecto no pueda desplazarse normalmente y ponga con ello en riesgo la seguridad, integridad y salud de la persona del trabajador y/o la de terceros.

3. Si se ha verificado que el bus, por razones mecánicas o materiales, no está en condiciones de desplazarse sin amenaza a la seguridad, salud e integridad del trabajador que lo conduce o de terceros, no puede la empresa disponer su retorno a la terminal mediante la conducción habitual ni menos permitir el transporte de pasajeros en su interior, siendo en este extremo indiferente que el empleador o el trabajador sugiera uno u otro camino de regreso.

4. Ante una situación de emergencia en que el bus quede inmovilizado en la ruta, le surgen al trabajador que lo conduce los deberes que al efecto se hayan estipulado en su contrato y los que nacen del deber de cooperación referido en el cuerpo de este informe, sin perjuicio de que eventualmente resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 29 del C. del Trabajo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 26.10.2014 de Jefa U. Dictámenes.

2) Presentación de 31.7.2014 de Pdte. Sindicato 2 Establecimiento P.Alto Subus Chile.

1 6 DIC 2014

**FUENTES:** Artículos 154; 184; 29 del C. del Trabajo; Art.45 del C.Civil.

**CONCORDANCIAS:** Dictámenes N° 5423/249 de 1995; 3659/180 de 2001; 4522/80 de 2008; 4870/281 de 1999; 5469/292 de 1997; 2210/035 de 2009; 4958/219 de 1992; 5371/313 de 1999; 3896/057 de 2010

---

**SANTIAGO,**

**16 DIC 2014**

**DE : DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A : BORIS GUERRERO ESPINOZA**  
**PRESIDENTE SINDICATO 2 DE ESTABLECIMIENTO PUENTE ALTO**  
**SUBUS CHILE.**  
**SANTA JULIA 1152-H, COMUNA LA FLORIDA.**  
**SANTIAGO.**

Mediante presentación del Ant.2, se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de las siguientes materias que afectarían a trabajadores conductores de la empresa Subus Chile S.A. perteneciente al sistema de transporte público Transantiago:

1. Oportunidad para que el empleador ejerza la facultad disciplinaria de amonestar al trabajador.
2. Si está facultado el empleador para exigir al trabajador que conduzca el bus de retorno a la terminal cuando ha informado que el vehículo no está en condiciones de hacerlo.
3. En el caso de estar obligado a realizar tal desplazamiento, si puede el empleador instruir hacerlo conforme al trayecto regular, transportando pasajeros, o es posible utilizar la ruta más corta y directa al terminal.
4. Si el empleador puede imponer la obligación al trabajador de permanecer en el interior del bus cuando éste queda detenido por desperfecto en la ruta, excediendo con ello su hora de término de jornada.

1.- Respecto de la primera consulta, cuyo motivo material estaría dado por el hecho de imponer el empleador amonestaciones escritas a los trabajadores por faltas supuestamente ocurridas hace más de tres meses, cabe sostener lo siguiente:

El ordenamiento jurídico reconoce la potestad de mando del empleador al interior de la empresa, atributo que comprende el poder de dirección, el *ius variandi* y el poder disciplinario sobre sus trabajadores.

Efectivamente, la doctrina de la Dirección del Trabajo, desde antaño ha señalado que *“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”*. (Dict.5423/249 de 25.08.1995)

A su vez, respecto de la potestad disciplinaria esta Dirección ha sostenido:

*“(...) la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador.”* (ORD. N° 3659/180 de 2001).

Por su parte, el artículo 154 del C. del Trabajo, en materia de reglamentación interna de orden, higiene y seguridad, en lo que interesa, dispone:

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

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

*11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior”*.

Se infiere de estas normas, que el empleador sólo podrá aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, como asimismo, que el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento de acuerdo al cual deberá hacerse efectiva esta potestad disciplinaria. (Ord. 4522/80 de 2008)

Conforme a lo señalado, resulta inconcuso el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes cuando éstos incurren en faltas al orden o disciplina laboral establecida internamente, siendo una facultad que debe entenderse inserta en la potestad de mando que pertenece a la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones que emanan del ordenamiento jurídico vigente.

Precisado lo anterior, corresponde referirse a la oportunidad en que el aludido poder disciplinario puede ser ejercido por el empleador.

Como primera consideración cabe mencionar que el legislador laboral no ha definido de manera específica el momento en que procedé imponer la sanción disciplinaria al trabajador infractor, quedando entregada la materia al reglamento interno de orden exigido en el artículo 153 del C. del Trabajo, el cual, como ya se ha indicado, debe contener el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones reglamentarias.

Ahora bien, a juicio de este Servicio, el régimen sancionatorio interno de la empresa, en tanto regulación de una relación jurídica asimétrica, no puede escapar de los principios y garantías básicas de todo ejercicio punitivo exequible en un Estado de Derecho, debiendo en consecuencia armonizar con el sistema jurídico general aún cuando se trate de una vinculación entre privados.

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

La premisa recién expuesta no es nueva; ya en Derecho Comparado, concretamente en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, desde más de una década, se encuentran aplicaciones concretas en el contexto de revisiones de fallos de Tutela de Derechos. Así por ejemplo, en Sentencia T-433 de 1998, dicho órgano constitucional sostiene "(...) *que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones. Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos.*"<sup>1</sup>

A su turno, la referida Corte en el fallo Rol T-301/96 esgrimió que, pese a la relativa informalidad con que pueden llevarse a cabo los procedimientos enderezados a la imposición de una sanción, "*éstos deben respetar el núcleo básico del derecho al debido proceso. En este sentido, esta Corporación ha exigido que toda persona tiene derecho a que antes de ser sancionada se lleve a cabo un procedimiento, así sea mínimo, que incluya la garantía de su defensa.*"<sup>2</sup>

La citada línea argumental resulta plenamente aplicable al ámbito de nuestro ordenamiento, correspondiendo sostener que el empleador que ha resuelto ejercer sus facultades disciplinarias y, en consecuencia, sancionar a uno o más de sus trabajadores, debe hacerlo conforme a parámetros de racionalidad y siempre respetando las garantías mínimas del debido proceso a que tiene derecho la persona del dependiente.

---

<sup>1</sup> Disponible en URL: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

<sup>2</sup> Ídem.

Lo expuesto es coherente con la posición preponderante que el sistema laboral chileno le ha reconocido a los derechos y garantías constitucionales que integran la ciudadanía en la empresa, bastando al efecto citar el Ord. N° 2210/035 de 2009, de esta Dirección que, en lo que interesa, dice:

*“(…), los derechos fundamentales del trabajador limitarán el ejercicio de todas las potestades que al empleador le reconoce el ordenamiento jurídico, a saber, la potestad de mando, la potestad disciplinaria y el poder de variación o ius variandi. Lo anterior quiere decir, por más elemental que parezca, que al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, el que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, o el poder disciplinario que la ley lo autoriza o que se ha limitado a los márgenes que le permite el mismo legislador para variar ciertas condiciones del contrato (ej. en el caso del artículo 12 del Código del Trabajo), pues el sólo ejercicio de tal poder nada dice respecto a la posible lesión de uno o más derechos fundamentales.”*

De este modo, para el caso que nos ocupa, fuerza concluir que no puede el empleador aplicar sanciones al trabajador en una oportunidad que precisamente conculque el aludido estándar de racionalidad y el derecho constitucional al debido proceso –exigible frente a cualquier centro de poder-, por cuanto, no obstante estar habilitado para sancionar y hallarse preestablecido y vigente el reglamento interno de orden, la potestad disciplinaria de que está dotada la parte empresarial debe ejercerse dentro de plazo razonable que permita al trabajador tener certeza acerca de los hechos que configuran la supuesta infracción cometida y, si lo estima pertinente, defenderse mediante los descargos y el respectivo aporte de antecedentes sobre las circunstancias de la falta imputada.

Resulta ostensible que dicho conocimiento exacto que merece el sujeto sancionado y su posibilidad de defensa útil no se alcanzan si, como se menciona en la presentación que nos convoca, las amonestaciones escritas son cursadas por el empleador después de tres meses de haber ocurrido los supuestos hechos que ellas indican, pues un tiempo excesivo como el aludido, no sólo torna improductiva la sanción, sino, sobre todo, resta precisión y claridad en la reconstrucción de los hechos y sus detalles, a la vez que disminuye significativamente la posibilidad de elaborar fundadamente los descargos que correspondan.

Por tanto, respecto de la primera consulta, es parecer de esta Dirección que el tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

Huelga insistir que lo expuesto en párrafos anteriores tiene vigor en el marco de un régimen sancionatorio establecido mediante el respectivo reglamento interno de orden que la empresa debe implantar conforme a la normativa laboral en vigencia, cuyas disposiciones atinentes ya se han mencionado en el cuerpo de este informe.

2.- En cuanto a la segunda consulta, cabe señalar que el empleador, si bien posee el poder de dirección y administración, está a la vez sujeto al

deber de protección que consagra el ordenamiento laboral, quedando limitado el espectro de potestades empresariales por los alcances de esta ineludible obligación.

En efecto, la doctrina laboralista ha sostenido que el deber de protección es consecuencia obligada del poder de dirección. Si el empleador puede dar órdenes para la ejecución del trabajo, debe también proteger al trabajador procurando que la ejecución de dichas órdenes no le sean lesivas ni nocivas, debiendo asumir una serie de precauciones y responsabilidades (de seguridad e higiene en el trabajo, descansos obligatorios, retribución justa con pago oportuno y completo, respeto a la dignidad e intimidad del trabajador).<sup>3</sup>

A su turno, este Servicio ha entendido la protección del trabajador como una de las "obligaciones inherentes" del contrato de trabajo, comprendiéndose dentro de su contenido la obligación de higiene y seguridad, cuya norma matriz está contenida en el artículo 184 inc.1 del Código del Trabajo.<sup>4</sup>

Dicha disposición establece que *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."*

De la norma citada, dice la jurisprudencia de esta Dirección, *se sigue la existencia de un deber general de protección del empleador respecto del trabajador, cuyo contenido corresponde, en palabras de la doctrina nacional, a la obligación del empleador de preocuparse por la "persona del trabajador y de sus intereses legítimos" (William Thayer-Patricio Novoa. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Pág. 322).*<sup>5</sup>

Los conceptos y criterios anotados permiten orientar una respuesta a lo consultado, especialmente para aquellos casos en que, como describe la presentación que nos convoca, el trabajador a cargo de la conducción del bus verifica que éste no está en condiciones mecánicas o materiales para desplazarse normalmente y transportar pasajeros.

En efecto, conforme al preeminente deber general de protección que el ordenamiento jurídico impone a la empresa respecto de sus trabajadores, no puede sino concluirse que resultaría improcedente que, ante el correspondiente aviso del conductor, el empleador le ordene retornar manejando el respectivo vehículo cuando éste, por cualquier desperfecto, no pueda desplazarse normalmente y ponga con ello en riesgo la seguridad, integridad y salud de la persona del trabajador y/o la de terceros.

Un escenario distinto se observaría si las fallas mecánicas que puedan afectar al bus y que constate el trabajador que lo está conduciendo, no tienen la envergadura para generar el riesgo antes señalado, pero sí hacen conveniente su regreso sin pasajeros a la terminal o corral que corresponda, pues en tal caso, el empleador en ejercicio de su potestad de dirección ya referida en párrafos anteriores podría instruir al conductor que retorne el vehículo a su origen, lo conduzca a otra

<sup>3</sup> Hernández Rueda, L.; Poder de Dirección del Empleador; Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, I.I.J., Unam, 1997, p.417

<sup>4</sup> Ord. N° 4870/281 de 1999, Dirección del Trabajo.

<sup>5</sup> Ord. N° 5469/292 de 1997, Dirección del Trabajo.

dependencia de resguardo cercana o que se mantenga en lugar seguro a la espera que el bus sea retirado por otra persona asignada a tal tarea.

De más está decir que en cualquiera de las dos hipótesis anotadas y siendo de propiedad de la empresa los bienes productivos –en la especie, el bus-, es ella la que debe asumir tanto la carga de mantenerlos en correcto funcionamiento como las consecuencias de los desperfectos, no pudiendo traspasar, ni en todo ni en parte, tal responsabilidad a los trabajadores que las utilizan. Sostener lo contrario significaría desconocer el principio de ajenidad que identifica la relación laboral y subvertir el riesgo de empresa que, por naturaleza, debe soportar el empleador desde que el trabajador, en estricto rigor, no es socio ni partícipe del dominio de la empresa cualquiera sea la envergadura de ésta.<sup>6</sup>

3.- En cuanto a la tercera consulta, y de modo consecuente con la respuesta anterior, cabe indicar que si se ha verificado que el bus, por razones mecánicas o materiales, no está en condiciones de desplazarse sin amenaza a la seguridad, salud e integridad del trabajador que lo conduce o de terceros, no puede la empresa disponer su circulación mediante la conducción habitual ni menos permitir el transporte de pasajeros en su interior, siendo en este extremo indiferente si se sugiere uno u otro camino de retorno, pues simplemente la labor de manejo para el trabajador deviene intolerable a la luz de los criterios protectivos ya reseñados.

A su turno, tratándose de averías que no impliquen los riesgos mencionados, pero que igualmente obligan a devolver el vehículo a su terminal o estacionamiento de resguardo, resulta de toda lógica afirmar que el empleador, luego de ser informado de la situación, no podría instruir que dicho trayecto de regreso se realice transportando pasajeros por cuanto se trata de un traslado anormal, precisamente para suspender la prestación del servicio al público dada la condición no óptima del bus y la necesidad de revisar su estado.

4.- Con respecto a la cuarta consulta, merece tener presente que, ante situaciones extraordinarias y fortuitas que obligan a extender la jornada ordinaria diaria de trabajo, el legislador, mediante el artículo 29 del Código del Trabajo, se ha ocupado de establecer lo siguiente:

*Art.29: Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.*

En relación con la norma transcrita, este Servicio ha señalado que de ella se desprende que excepcionalmente podrá excederse la jornada ordinaria de trabajo sólo cuando se justifique para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en la medida que éstos se vinculen a cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) El acaecimiento de fuerza mayor o caso fortuito;

---

<sup>6</sup> Ords.2435 de 2014; 4958/219 de 1992; 5301/215 de 1992; 4458/205 de 1994.

- b) Cuando deban impedirse accidentes; o
- c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

De acuerdo a la doctrina vigente, esta norma fue concebida por el legislador como una eventual prolongación de la jornada de trabajo, en términos de que exista continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado (véase dictamen 5.371/313 de 25.10.1999), debiendo además tenerse en cuenta que, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, es fuerza mayor o caso fortuito "el imprevisto a que no es posible resistir", elemento que, en el caso del artículo 29 del Código del Trabajo cabe invocar con la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- Que los perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena que pretenden evitarse por medio de la extensión de la jornada diaria de trabajo, tengan por causa la ocurrencia del hecho o suceso que se invoque como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor;
- Que el hecho o suceso invocado sea inimputable a la persona que pretenda la extinción de una obligación, esto es, que no haya contribuido en forma alguna a su ocurrencia;
- Que el hecho o suceso invocado sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y,
- Que el hecho o suceso invocado sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo;

Del análisis armónico de la doctrina vigente del Servicio y de la norma del artículo 29 del Código del Trabajo, se desprende que *"la irresistibilidad en esta última disposición legal, implica que la jornada ordinaria de trabajo, resulta del todo insuficiente para resistir los perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena derivados del caso fortuito, lo que amerita su prolongación con el objeto de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena"*.<sup>7</sup>

Ahora bien, útil resulta en este particular hacer referencia a los deberes del trabajador frente a situaciones de emergencia o casos fortuitos o de fuerza mayor que ocurran durante la prestación de servicios.

Al respecto, cabe destacar que el contrato de trabajo comprende también un contenido personal que se traduce en el deber general de buena fe que corresponde a ambos contratantes y del cual se derivan los deberes de diligencia, cooperación y confianza.

Será en virtud del deber de cooperación que al trabajador le corresponda comunicar o dar aviso a su empleador de aquellos hechos o circunstancias que puedan afectar el correcto desarrollo de los procesos productivos, así como cuidar los bienes de la empresa que están destinados a dichos procesos

---

<sup>7</sup> ORD. Nº: 3896/057 de 2010, Dirección del Trabajo.



(con "obligaciones de cuidado", según la doctrina nacional, *se hace referencia al cumplimiento de obligaciones vinculadas con la asistencia, guarda y conservación de las personas y de las cosas* 8).

De lo expuesto se desprende entonces que, ante una situación de emergencia en que el bus quede inmovilizado en la ruta, le surgen al trabajador que lo conduce los deberes que al efecto se hayan estipulado en su contrato y los que nacen del deber de cooperación recién referido. Así por ejemplo, en ese evento nacería el deber de mantenerse en el lugar a fin de aplicar los cuidados exigibles según las circunstancias y a la espera del respectivo apoyo técnico que disponga la empresa.

A su turno, el tiempo que destine el trabajador será el propio de su jornada ordinaria y, en el caso de darse las condiciones señaladas en el artículo 29 del C. del Trabajo, ya referidas, procederá exceder dicho tiempo en la medida indispensable para evitar perjuicios al vehículo, correspondiendo el pago de las horas de exceso como extraordinarias.

Por último, téngase presente que, en todo caso, las operaciones realizadas por los vehículos de la especie, sus trayectos y desplazamientos, sin perjuicio de la vigencia y eficacia de la normativa laboral aplicable a la relación entre el trabajador y la empresa empleadora, se encuentran simultáneamente sometidas a la regulación vial y de tránsito, así como a las disposiciones especiales que rigen el transporte urbano de la ciudad de Santiago.

En suma, sobre la base de las normas citadas, la jurisprudencia invocada y demás consideraciones expuestas, informo a Ud. lo siguiente:

1. El tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

2. Conforme al preeminente deber general de protección que el ordenamiento jurídico impone a la empresa respecto de sus trabajadores, no puede sino concluirse que resultaría improcedente que, ante el correspondiente aviso del conductor, el empleador le ordene retornar manejando el respectivo vehículo cuando éste por cualquier desperfecto no pueda desplazarse normalmente y ponga con ello en riesgo la seguridad, integridad y salud de la persona del trabajador y/o la de terceros.

3. Si se ha verificado que el bus, por razones mecánicas o materiales, no está en condiciones de desplazarse sin amenaza a la seguridad, salud e integridad del trabajador que lo conduce o de terceros, no puede la empresa

---

8 Irureta Uriarte, Pedro; *Ius et Praxis* vol.17 no.2 Talca 2011; Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno, p.160

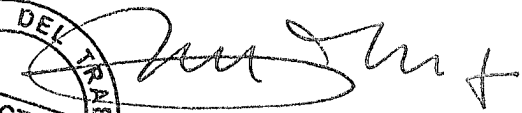
disponer su retorno a la terminal mediante la conducción habitual ni menos permitir el transporte de pasajeros en su interior, siendo en este extremo indiferente que el empleador o el trabajador sugiera uno u otro camino de regreso.

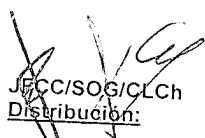
4. Ante una situación de emergencia en que el bus quede inmovilizado en la ruta, le surgen al trabajador que lo conduce los deberes que al efecto se hayan estipulado en su contrato y los que nacen del deber de cooperación referido en el cuerpo de este informe, sin perjuicio de que eventualmente resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 29 del C. del Trabajo.

Sin más que informar,

Saluda a Ud.



  
CRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

  
JECC/SOG/CLCh  
Distribución:

- Dest.
- Jurídico – Partes - Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.