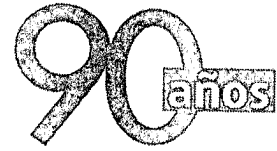


DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. 12675 (2193) 2014



4955

ORD.: _____/

MAT.: El empleador deberá asegurar y adoptar todas las medidas necesarias que permitan prevenir cualquier exposición a riesgos que puedan afectar la integridad física y psíquica de los trabajadores, de tal modo que, se les proporcione una eficaz protección y, en caso de ocurrir algún accidente, emergencia o hecho delictivo, proporcionar los medios o garantizar el acceso a una adecuada atención médica, hospitalaria o farmacéutica. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que puedan adoptar los afectados contra los responsables de tales actos.

ANT.: Presentación de 06.11.2014, de Jorge Abedrapo Docmac y Paulina Cartagena Vidal, Colegio Metropolitano de Profesores.

SANTIAGO,

10 DIC 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JORGE ABEDRAPO DOCMAC Y PAULINA CARTAGENA VIDAL
COLEGIO METROPOLITANO DE PROFESORES
GENERAL BULNES N° 519
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente, Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance del artículo 8° bis del Estatuto Docente, concretamente con el objeto de precisar hasta donde puede extenderse el rol de garante del sostenedor de un colegio particular subvencionado.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 8° bis, del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican, de 22.01.1997, dispone:

“Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa”.

“Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los profesionales de la educación. Al respecto los profesionales de la educación tendrán atribuciones para tomar medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala, pudiendo solicitar el retiro de alumnos; la citación del apoderado, y solicitar modificaciones al reglamento interno escolar que establezca sanciones al estudiante para propender al orden en el establecimiento”.

Al respecto, cabe hacer presente que similar disposición es reproducida en la letra c) primera parte y d) primera parte, del artículo 10 de la ley N° 20.370, que establece la ley General de Educación, publicada en el Diario Oficial de 12.09.2009, que dispone:

“Sin perjuicio de los derechos y deberes que establecen las leyes y reglamentos, los integrantes de la comunidad educativa gozarán de los siguientes derechos y estarán sujetos a los siguientes deberes”:

“c) Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo; del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa. Además, tienen derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna, procurando, además, disponer de los espacios adecuados para realizar en mejor forma su trabajo”.

“d) Los asistentes de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes; a recibir un trato respetuoso de parte de los demás integrantes de la comunidad escolar; a participar de las instancias colegiadas de ésta, y a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna”

De las disposiciones legales precedentemente transcritas posible es inferir que tanto docentes como asistentes de la educación, tienen derecho a trabajar en un ambiente de tolerancia y respeto mutuo, y en especial que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa, a través de cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos.

Asimismo, de los transcritos preceptos legales aparece que el legislador expresamente ha dotado a los profesionales de la educación de facultades disciplinarias dentro del establecimiento educacional, pudiendo, ante la ocurrencia de actos de tal naturaleza, solicitar el retiro de alumnos, citación de apoderados o la modificación del reglamento interno, de tal modo que se establezcan expresamente sanciones con objeto de asegurar el orden al interior del establecimiento y la seguridad de los referidos profesionales.

Ahora bien, para un acertado análisis de la disposición legal en estudio, la interpretación de ésta debe ser a la luz del ordenamiento jurídico laboral vigente, concretamente del artículo 184 del Código del Trabajo, que encabeza el Libro II de dicho cuerpo normativo, sobre la Protección a los Trabajadores, toda vez que, el antes transcrito y comentado artículo 8° del Estatuto Docente, se debe interpretar como una proyección del citado artículo 184, cuya disposición prescribe, en su inciso 1° y 2° 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.

Deberá asimismo, prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende el deber general de protección que recae sobre el empleador, en virtud del cual, éste tiene la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifiquen al trabajador riesgo a su integridad física y psíquica, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando los implementos para evitar accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen una eficaz protección.

Asimismo, de la lectura del transcrito precepto legal, se colige que de ocurrir un accidente o una emergencia, se deba prestar o garantizar los medios para que se pueda acceder a una oportuna atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Al respecto, esta Dirección, pronunciándose recientemente en relación al régimen de protección legal que asiste a trabajadores, conforme al señalado artículo 184 del Código del Trabajo, mediante dictamen N° 4334/69, de 05.11.2014, concluyó que “conforme a lo prescrito en el artículo 184 del Código del Trabajo es deber del empleador asegurar y adoptar... todas las medidas necesarias que permitan prever cualquier exposición a riesgos que pueda afectar la integridad física y psíquica de los trabajadores, de tal modo que se les proporcione una eficaz protección, y en caso de ocurrir algún accidente, emergencia o hecho delictivo, proporcionar los medios o garantizar el acceso a una adecuada atención médica, hospitalaria o farmacéutica.”

En efecto, el referido deber de protección, tiene por finalidad prevenir la ocurrencia de cualquier accidente o enfermedad que ponga en riesgo la integridad física o psíquica del trabajador, de esta suerte *“no es necesario, para que haya incumplimiento, que exista daño a la salud. Lo importante es haber situado al trabajador en una situación de riesgo que podría haberse evitado, aumentando de manera innecesaria las posibilidades de que ocurra un acontecimiento lesivo para su persona”*¹, esto es, previniendo todo riesgo que pueda poner en peligro la vida y salud del trabajador, garantizándose la máxima protección.

En este sentido, *“la prevención, por definición, consiste en la preparación que se hace anticipadamente para evitar un riesgo, lo que lleva a focalizar su proyección en un momento anterior a su propia existencia, a la posibilidad de que el riesgo desaparezca como elemento potencialmente lesivo; solo en su defecto, cuando no hay medios que puedan impedirlo, se ubica la protección en el espacio en el que dicho riesgo existe, debiendo evitar que se pueda manifestar a modo de lesión”*², tal es el caso de la acción de terceros.

A mayor abundamiento, esta Dirección en dictamen N° 5469/292, de 12.09.1997, ha sostenido que “La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador”.

De esta suerte, ante la ocurrencia de actos atentatorios contra la integridad física y psicológica de profesionales de la educación el empleador no sólo deberá adoptar medidas disciplinarias tales como, retiro de alumnos, citación de apoderados o modificación del reglamento interno, sino además deberá adoptar medidas preventivas que garanticen una eficaz protección a los trabajadores frente a todo riesgo al cual puedan verse expuestos.

¹ NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. *“Prevención de riesgos laborales en Chile”*. Santiago, Chile. Editorial Librotecnia, 2013, p. 86

² Núñez, C. *Ibíd*em, p 108.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el empleador, tal como fue expuesto, deberá asegurar y adoptar todas las medidas necesarias que permitan prever cualquier exposición a riesgos que puedan afectar la integridad física y psíquica de los trabajadores, de tal modo que, se les proporcione una eficaz protección y, en caso de ocurrir algún accidente, emergencia o hecho delictivo, proporcionar los medios o garantizar el acceso a una adecuada atención médica, hospitalaria o farmacéutica. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que puedan adoptar los afectados contra los responsables de tales actos.

Saluda a Ud.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/SOG/ACC
Distribución:

- Jurídico - Partes - Control - Boletín