



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
K 2973 (738) 2017  
K 8663 (1950) 2017

*Jurídico*



4041

ORDINARIO Nº: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Deber de protección. Riesgo grave e inminente. Interrupción de labores. Partidos de fútbol de alto riesgo.

**RESUMEN:**

- 1) No resulta procedente que el empleador Subus Chile S.A. realice descuentos de las remuneraciones del trabajador que se desempeña como conductor de buses del sistema Transantiago cuando éste, dentro de su jornada, se niega a operar el respectivo vehículo durante las horas en que se observa de manera manifiesta e inminente el riesgo de ser víctima de actos de violencia delictual por parte de grupos de "barristas" que utilizan este tipo de transporte para asistir a los denominados "partidos de alto riesgo".
- 2) El derecho del trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo que concede el artículo 184 bis del Código del Trabajo resulta aplicable ante la hipótesis de que ocurra en la faena un acontecimiento de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, y, en ese sentido, rige respecto de cualquier empresa y cualquier trabajador, no pudiendo, por la naturaleza y objeto de la norma, entenderse que hay casos que se puedan eximir de su cumplimiento.
- 3) Para que un trabajador ejerza la citada facultad deben verificarse situaciones de hecho que no son aptas de precalificar en abstracto, no pudiendo la Dirección del Trabajo anticipar de modo teórico si una o más circunstancias dan lugar a los deberes y facultades contempladas en el inciso 2° del artículo 184 bis.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19.07.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo.
- 2) Pases N°s. 824 de 20.06.19 y 615 de 09.05.2019, de Asesor Director del Trabajo.
- 3) Pase N°530 de 23.04.2018 de Jefe Asesores Director del Trabajo.
- 4) Instrucciones de 14.03.2018 de Jefa Unidad Dictámenes.

- 5) Pase N° 240 de 08.02.2018 del Sr. Director del Trabajo (S).
- 6) Pase N°157 de 31.01.2018 del Sr. Director del Trabajo (S).
- 7) Instrucciones de 21.12.2017 y 06.12.2017 de Jefatura Departamento Jurídico.
- 8) Presentación de 05.09.2017 del Sr. Boris Guerrero E.
- 9) Ord. N°574 de 01.09.2017 de IPT Cordillera.
- 10) Ord. N°3358 de 24.07.2017 de Jefa Departamento Jurídico (S)
- 11) Acta de comparecencia de 18.07.2017 suscrita por el solicitante.
- 12) Presentación de 04.04.2017 del Sr. Boris Guerrero E.

SANTIAGO,

21 AGO 2013

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. BORIS GUERRERO ESPINOZA  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES SUBUS CHILE  
boris.guerrero.e@gmail.com**

Mediante presentación del Ant. 12), el interesado expone que la integridad física y síquica de los conductores que representa se ve seriamente afectada durante los denominados "partidos de alto riesgo" del campeonato chileno de fútbol profesional, al ser víctimas de amenazas, agresiones, secuestros, entre otros delitos, cometidos por grupos de "barristas" que se apoderan de los buses del transporte público en su camino a los estadios y cuando termina el respectivo evento.

Señala que los trabajadores, ante el serio peligro que enfrentan al salir a conducir por las vías que llevan al o desde los estadios, se niegan a prestar servicios en las dos horas previas y posteriores al respectivo encuentro, dando lugar al descuento de remuneraciones por el tiempo no trabajado.

A partir de lo que describe en sus presentaciones, cuya realidad es de todos conocida y de sobrada cobertura mediática, ha solicitado a esta Dirección que se pronuncie acerca de las siguientes situaciones:

1. Si está facultado el empleador para realizar descuentos de remuneraciones por horas no trabajadas con motivo de la interrupción de servicios que efectúan los conductores previo a los partidos de fútbol de alto riesgo, así como después de finalizado estos eventos, con la finalidad de resguardar su integridad física y síquica frente a la acción delictiva de los barristas.

2. Si en el caso antes aludido es aplicable el artículo 184 bis del Código del Trabajo en cuanto al derecho del trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo si es necesario.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

1.- En cuanto a la práctica de deducciones a las remuneraciones a que alude la primera presentación del sindicato solicitante, cabe tener presente que esta Dirección dispuso la realización de una fiscalización destinada a verificar lo descrito por el interesado, procedimiento que concluyó con el informe 1305.2017.970 de 24.08.2017 de la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera, el que se ha tenido a la vista y de cuyo texto se obtiene que es efectivo que la empleadora Subus Chile S.A. realizó descuentos durante el mes de octubre de 2016 a los trabajadores que se negaron a conducir durante las horas en que estaba programado el partido entre los equipos Colo Colo y Universidad de Chile.

Consta, asimismo, que la empleadora reconoce que los conductores en los días de partidos de alto riesgo exponen su integridad física y síquica al realizar sus labores, pero que la empresa no puede dejar de hacer los recorridos en atención a los compromisos contractuales con el Ministerio de Transportes.

Además, el informe da cuenta que el empleador adopta medidas insuficientes para proteger a los trabajadores ante las acciones delictuales a que se ven expuestos durante estos eventos, pues los planes de contingencia están dirigidos principalmente a atender al conductor con posterioridad a la agresión, mas no alcanzan el ámbito preventivo, generando un estado de desprotección que afecta a los dependientes, quienes perciben que los ataques van en aumento.

En este punto, corresponde considerar que en Ord. N° 677 de 08.02.2017, esta Dirección, sobre la materia que nos ocupa, sostuvo lo siguiente:

*“(…), el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que el deber de seguridad, que implica adoptar todas las medidas necesarias, se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso.*

*Ahora bien, dado que conforme al artículo 7° del Código del Trabajo, que define el contrato de trabajo, aparece que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado, el empleador, tal como fue expuesto, deberá asegurar y adoptar, respecto de aquellos trabajadores que deban prestar servicios durante días de partidos de futbol de alta convocatoria o de manifestaciones, 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 facultades que corresponden a Carabineros de Chile en el interés de resguardar el orden y la seguridad pública.”*

Indiscutido, entonces, es el deber y la responsabilidad del empleador en el caso de la especie, no pudiendo eximirse de estas cargas aun cuando se trate de contingencias complejas como las expuestas en las presentaciones en estudio.

Ahora bien, se desprende que la interrupción de funciones sólo se observa en estas circunstancias específicas, coincidiendo la empresa, trabajadores y sindicato, en que el riesgo a la integridad física y síquica de los conductores es evidente, serio y grave en las ocasiones aludidas, lo que, sumado a hechos de público conocimiento, obliga al

suscrito a afirmar que, al estar el dependiente frente a la inminencia de actos de violencia extrema, la negativa a trabajar deviene, al menos, razonable.

En tal estado de cosas, cabe sostener que, si el empleador no es capaz de disponer prudenciales medidas de protección de bienes jurídicos tan básicos como superiores, a objeto que el dependiente ejecute con normalidad la labor convenida, no puede entonces considerar la negativa a trabajar como un simple abandono que merece la aplicación de descuentos a la remuneración.

En esa línea argumental, bien vale añadir un criterio general asentado en la doctrina de esta Dirección, según el cual, tratándose de trabajadores que han estado a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y cuya inactividad laboral no es imputable a su persona sino a causas ajenas a su voluntad, deben ser pagadas la respectiva remuneración, no obstante no haber sido realizadas íntegramente las labores convenidas.

El fundamento de la conclusión precedente se halla en el inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo, el cual dispone que se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. (Ords. 6481/212 de 30.09.1991; 6643/218 de 08.10.1991; 5268/309 de 18.10.1999; 2729/45 de 13.06.2006; 4182/61 de 24.10.2014; entre otros).

En consecuencia, a juicio del suscrito, no resulta procedente que el empleador Subus Chile S.A. realice descuentos de las remuneraciones del trabajador que se desempeña como conductor de buses del sistema Transantiago cuando éste, dentro de su jornada, se niega a operar el respectivo vehículo durante las horas en que se observa de manera manifiesta e inminente el riesgo de ser víctima de actos de violencia delictual por parte de grupos de "barristas" que utilizan este transporte para asistir a los referidos encuentros.

2.- En cuanto a si es aplicable el artículo 184 bis del Código del Trabajo al caso de la especie, corresponde considerar que el texto del precepto es el que se transcribe a continuación:

*"Art. 184 bis. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:*

*a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.*

*b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.*

*Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.*

*Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.*

*En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.*

*Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.”*

Como es posible apreciar, la disposición legal transcrita -estrechamente ligada al deber general de protección que corresponde a todo empleador-, resulta aplicable ante la hipótesis de que ocurra en la faena un acontecimiento de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, y, en ese sentido, rige respecto de cualquier empresa y cualquier trabajador, no pudiendo, por la naturaleza y objeto de la norma, entenderse que hay casos que se puedan eximir de su cumplimiento.

Merece considerar que este Servicio, al pronunciarse sobre el nuevo artículo 184 bis del Código del Trabajo, mediante Ord. N°4604/112 de 03.10.2017, se refirió a este derecho a interrumpir faenas, sosteniendo, entre otras consideraciones, lo siguiente:

*“El precepto legal en análisis consagra, además, el derecho del trabajador para interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo, en caso de considerar, de manera razonable, que no hacerlo representa un peligro grave e inminente para su vida o salud, sin que por ello pueda sufrir detrimento o menoscabo alguno.*

*La misma historia fidedigna del establecimiento de la nueva normativa, da cuenta de que este derecho del trabajador nace en caso de que su empleador no cumpla con su obligación establecida en el inciso primero de la misma, cual es como ya se expresara, suspender las labores y disponer la evacuación del lugar de trabajo, ya sea por desconocimiento de la situación, por no encontrarse en el lugar, o por mero incumplimiento. En efecto, durante la discusión del proyecto que dio origen a la nueva normativa, el Jefe de la Unidad de Asesoría Legislativa de la Subsecretaría del Trabajo, sostuvo que: “Puede presentarse el caso en que el empleador no se encuentre en la empresa, que sea negligente o que simplemente no pudo cumplir con sus obligaciones, circunstancia en que el trabajador tendrá el derecho, por motivos razonables, es decir, que esté actuando de buena fe y por razones externas que lo motiven a interrumpir sus labores, dado que existe un riesgo grave e inminente”. (Informe de Comisión de Trabajo Senado de 16.11.16, 2° Trámite Constitucional pág. 29).”*

El citado dictamen agrega: *“el trabajador que haga uso de este derecho tendiente a proteger su vida y salud no sufrirá menoscabo o detrimento alguno, de lo cual se sigue que a su respecto el empleador no podrá ejercer represalias ni efectuar descuento de sus remuneraciones por tal causa, por cuanto, en forma previa al acaecimiento de los hechos se encontraba a disposición del empleador y se vio obligado a dejar de prestar los servicios convenidos por causas que no le son imputables. Este nuevo derecho lo habilita para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de su integridad física y síquica, por sobre sus obligaciones contractuales, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia de acuerdo al Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, establecido en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.”*

Ahora bien, del contenido normativo aparece claro que, para que opere en la práctica el artículo 184 bis, y en particular lo dispuesto en el inciso 2°, que contempla la facultad de interrupción y abandono de faenas, deben verificarse situaciones de hecho que no son aptas de precalificar en abstracto, por lo que mal puede el suscrito anticipar teóricamente si una o más circunstancias dan lugar a los deberes y facultades que la disposición contempla.

En efecto, sólo en el caso concreto será posible determinar si se observan los supuestos y condiciones para que rija la facultad protectiva por la que se consulta en la presentación del Ant.12), y será ante tal realidad fáctica donde la Dirección del Trabajo habrá de desplegar sus potestades conforme lo establece el inciso final del precepto en comento.

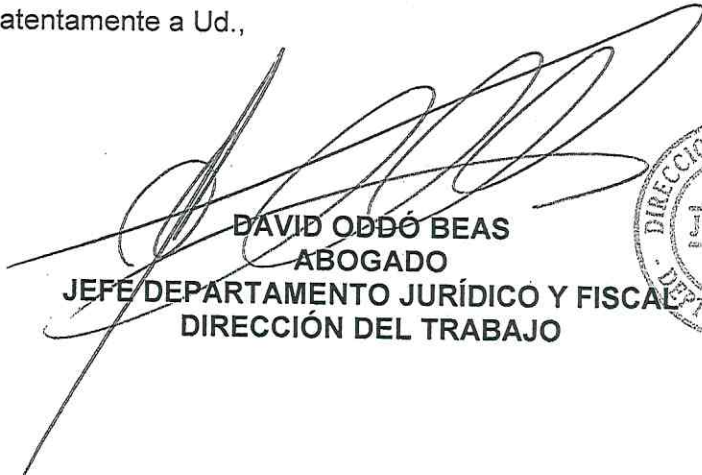
En consecuencia, conforme a lo expuesto, informo a Ud., a modo de resumen, lo siguiente:

1) No resulta procedente que el empleador Subus Chile S.A. realice descuentos de las remuneraciones del trabajador que se desempeña como conductor de buses del sistema Transantiago cuando éste, dentro de su jornada, se niega a operar el respectivo vehículo durante las horas en que se observa de manera manifiesta e inminente el riesgo de ser víctima de actos de violencia delictual por parte de grupos de "barristas" que utilizan este tipo de transporte para asistir a los denominados "partidos de alto riesgo".


2) El derecho del trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo que concede el artículo 184 bis del Código del Trabajo resulta aplicable ante la hipótesis de que ocurra en la faena un acontecimiento de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, y, en ese sentido, rige respecto de cualquier empresa y cualquier trabajador, no pudiendo, por la naturaleza y objeto de la norma, entenderse que hay casos que se puedan eximir de su cumplimiento.

Con todo, para que un trabajador ejerza tal facultad deben verificarse situaciones de hecho que no son aptas de precalificar en abstracto, no pudiendo la Dirección del Trabajo anticipar de modo teórico si una o más circunstancias dan lugar a los deberes y facultades contempladas en el inciso 2° del artículo 184 bis.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
DOB/MBAC/CLCH

Distribución:

- Jurídico
- Partes