



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
6241(1420)2017

6208

Ord. N° _____

Jurídica

MAT.: Atiende presentación acerca del sentido y alcance de los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo fijados por esta Dirección.

ANT.: 1) Instrucciones de 20.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Dictamen N°4604/112 de 03.10.2017, de Dirección del Trabajo.
3) Presentación de 05.07.2017, de Sr. Rodrigo Albornoz Pollman.

SANTIAGO,

21 DIC 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : **SR. RODRIGO ALBORNOZ POLLMAN**
SÓTERO DEL RÍO N° 326 OFICINA 1301
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 3), solicita un pronunciamiento jurídico de esta Dirección acerca de determinar el sentido y alcance de los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo respecto de los trabajadores de casinos de juego, con la finalidad de fijar la aplicación concreta y coherente del deber de los dueños de dichos establecimientos de proteger la vida y salud de sus dependientes y de los derechos de éstos a que su empleador resguarde su vida y su integridad física y psíquica.

Lo anterior, a raíz de los hechos ocurridos en el casino Monticello, en que un cliente efectuó disparos contra los asistentes y trabajadores.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, dispone:

"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."

Por su parte, el artículo 184 bis, del Código del Trabajo, dispone:

"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."

Pues bien, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección mediante el Dictamen N° 4604/112 de 03.10.2017, fijando el sentido y alcance del artículo 184 bis ya citado, ha precisado que:

"Como es dable apreciar, la nueva normativa en análisis reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores. Asimismo, complementa las medidas de prevención respecto de aquellas situaciones que, si bien no revisten propiamente el carácter de accidentes graves o fatales en los términos y condiciones establecidos en el artículo 76 de ley 16.744, en su texto fijado por la ley N°20.123, publicada en el Diario Oficial, el 14.10.2006, igualmente implican un riesgo para la vida y seguridad de los trabajadores.

El fin perseguido por el legislador al establecer la normativa en comento, es imponer al empleador la obligación de informar y adoptar las medidas de evacuación y suspensión inmediata de faenas, en caso de sobrevenir en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus dependientes y asegurar el derecho de estos últimos para interrumpir y abandonar el lugar de trabajo, cuando, razonablemente, consideren que su permanencia pueda significar un riesgo grave e inminente para su vida y salud, según consta en moción parlamentaria correspondiente al boletín N°9.385-13.

Según se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la citada ley N°21.012, el riesgo grave o inminente aludido puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados como también a causa de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, como un terremoto, tsunami, etc. Cabe hacer presente al respecto, que el artículo 45 del Código Civil define tales sucesos en los siguientes términos: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Sobre la³ materia, es necesario tener presente que la doctrina institucional que se contiene, entre otros pronunciamientos, en el dictamen N°7173/361, de 24.11.1997, ha sostenido que para que un hecho pueda ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito es preciso que reúna tres elementos copulativos: inimputabilidad; imprevisibilidad e irresistibilidad. Al respecto, cabe señalar que la inimputabilidad consiste en que el suceso o hecho que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor, provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en lo concerniente a la imprevisibilidad, ésta consiste en que el hecho invocado en tal calidad, racionalmente no se haya podido prever y en relación a la irresistibilidad, se entiende por tal la circunstancia de no ser posible evitar sus consecuencias, ni aun cuando se opongan al hecho imprevisto las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance de las nuevas obligaciones impuestas al empleador y el derecho que asiste al trabajador en virtud de la nueva normativa introducida por la ley en comento, resulta indispensable desentrañar el significado de los conceptos allí utilizados por el legislador.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación legal previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° de su artículo 20, según el cual, "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;".

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, según el cual, la primera de las acepciones del vocablo "riesgo" es: "contingencia o proximidad de un daño"; por su parte, de acuerdo a la segunda acepción de la expresión "grave" aparece definida como "grande, de mucha entidad o importancia"; por último, "inminente" está definida como: "que amenaza o está para suceder prontamente".

Acorde a lo anterior, preciso es convenir, en opinión de este Servicio, que las obligaciones previstas en las letras a) y b) de la norma en comento, resultarían exigibles en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, cabe agregar que en relación a la primera de ellas, el empleador deberá informar sobre la respectiva contingencia y las medidas adoptadas para su mitigación o eliminación.

En cuanto a la referida en la letra b), que impone al empleador la obligación de suspender las labores en la faena, cabe señalar que, a juicio de este organismo, corresponde considerar como tal el área o puesto de trabajo afectado por el riesgo o peligro inminente para la vida y/o salud de los trabajadores, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo del origen y características del mismo, en concordancia con la instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante Circular N°2345 de 10.01.2007, en relación con las obligaciones del empleador a la luz del ya mencionado artículo 76 de la ley N°16.744, recogidas por la Orden de Servicio N°7 de 05.04.2007, de esta Dirección.

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 el⁴ 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).

Es necesario señalar que el trabajador que haga uso de este derecho, deberá comunicar a su empleador en el más breve plazo las circunstancias descritas y, a su vez, éste último tiene la obligación de comunicar lo acontecido a la Inspección del Trabajo respectiva, estimando el suscrito, que dicha comunicación podrá efectuarse por las partes utilizando cualquier vía idónea, para lograr tal objetivo, pudiendo citarse a modo ejemplar, por teléfono, fax, correo electrónico o personalmente.

Como ya se indicara, 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.

Asimismo, de la ya citada historia fidedigna del establecimiento de la ley N°21.012, se desprende que otra de las finalidades perseguidas por el legislador con la nueva normativa, es resguardar la fuente laboral de los afectados con las circunstancias descritas, evitando que el empleador pueda hacer uso indebido de la causal de término de la relación laboral contemplada en artículo 160 N°4, del Código del Trabajo, esto es el "Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato."

Cabe agregar que conforme a lo dispuesto por el legislador a través del nuevo artículo 184 bis, en aquellos casos en que la autoridad competente, determine la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores inmediatamente a ello 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, previa fiscalización de esta Dirección, organismo competente para velar por el cumplimiento de la nueva normativa.

Atendido a que el legislador no ha establecido una sanción específica frente al incumplimiento de la nueva normativa, corresponderá aplicar la sanción genérica contemplada en el artículo 506 del Código del Trabajo".

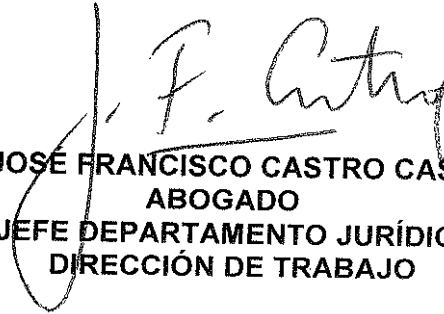
La misma jurisprudencia ha señalado, que no existe inconveniente jurídico en que el empleador en uso de las facultades de mando y dirección que le reconoce la ley, regule en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en concordancia con la normativa laboral vigente, las medidas conducentes a dar cumplimiento a las normas en análisis y en que a modo ejemplar, incluya en dicha regulación algunos de los riesgos a que pudieren verse expuestos sus trabajadores.


El mismo pronunciamiento agrega, que no existe inconveniente jurídico en que cada empleador, de acuerdo a la actividad que realice, en cada lugar de trabajo y conforme a sus facultades de mando y dirección, decida regular los aspectos de la aplicación de la nueva normativa en atención a las particularidades especificidades que envuelve la prestación de los servicios.

Por último,⁵ es necesario hacer presente, que respecto de los establecimientos que señala, la autoridad competente debe también arbitrar las medidas conducentes a evitar la repetición de hechos como los acaecidos, que manifiesta en su presentación, correspondiendo a este Servicio u otros órganos competentes efectuar las apreciaciones y fiscalizaciones correspondientes en resguardo del respeto de los derechos y garantías de los trabajadores que allí se desempeñan, de acuerdo a sus atribuciones sobre la materia.

Es todo cuanto puedo informar al tenor de lo solicitado.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DE TRABAJO




TBP/MOP

Distribución:

-Jurídico -Partes -Control