

SOBRE EL ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Este documento busca orientar a los trabajadores respecto de sus derechos y deberes frente a la Pandemia declarada a raíz del Covid-19. Para esto analizaremos los alcances del artículo 184 bis del Código del Trabajo que fue la norma utilizada por los trabajadores, individualmente y de manera colectiva, durante el Estallido Social iniciado el 18 de octubre de 2019, provocando los cierres de locales en situaciones de peligro inminente como fueron casos de saqueos e incendios.

La norma señalada consagra:

“Artículo 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.”

Del texto citado se desprende que los trabajadores tienen el derecho de abandonar sus funciones si consideran que su salud se encuentra en riesgo grave e inminente, debiendo avisar a su empleador a la brevedad. Al no establecerse una hipótesis específica de peligro recae en los trabajadores la decisión de cuándo aplicar este artículo.

Otro punto importante es que se señala en la Ley que los trabajadores que adopten esta medida no deben verse perjudicados para lo cual se faculta a quienes sean afectados para reclamar de acuerdo al procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Esto significa que en el caso que los empleadores tomen medidas sancionatorias como descuento de remuneraciones o despidos, los trabajadores deberán concurrir a la Inspección del Trabajo a reclamar de estos hechos y en última instancia ante los Tribunales del Trabajo. Recalcamos esto ya que, si bien entendemos que las circunstancias ameritan medidas para asegurar la salud de la población, será el juez el que determine finalmente si está justificada la acción del trabajador para lo cual se requerirán pruebas que acrediten el peligro al cual estaba expuesto ya que no basta la existencia del virus en el país.

La circunstancia de que es un Juez quien resuelve sobre anulación de despidos y pago íntegro de remuneraciones obliga a plantearse el tema de las pruebas con que apoyaremos nuestra decisión. Si el empleador no está cautelando nuestra seguridad personal como lo indica la ley, debemos asumir nuestra autoprotección. Para esto, deberemos contar con medios de prueba tales como testigos, fotos o grabaciones de los hechos que a parecer de los trabajadores constituyen un peligro para la salud y que en definitiva motivaron su actuar.

Finalmente, tenemos que la ley conduce a entender que estamos ante decisiones individuales de los trabajadores, entonces es relevante que cuando actúan grupos lo hacen en forma espontánea y asumen esa responsabilidad.