

“Análisis Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”.

I.- Introducción.

El presente trabajo tiene por objetivo en primer lugar dar cuenta y analizar en el capítulo II el proyecto de ley original que “Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”, boletín N° 12.256-13.

Este proyecto de ley fue ingresado a la H. Cámara de Diputadas y Diputados el 21 de noviembre de 2018, mediante una moción parlamentaria de autoría de los Honorables Diputados y Diputadas de la época doña Alejandra Sepúlveda Orbenes, don Boris Barrera Moreno, don Tucapel Jiménez Fuentes, don Gastón Saavedra Chandía y don Raúl Soto Mardones.

Como veremos en dicho capítulo, básicamente el proyecto de ley tiene por objetivo dar una protección efectiva a los trabajadores del sector privado cuyas relaciones laborales están regidas por las normas del Código del Trabajo contra la violencia laboral externa que pueden sufrir en el ejercicio de sus funciones laborales, equiparando de esta manera dicha protección legal con la que actualmente cuentan los funcionarios públicos.

Asimismo, el proyecto de ley, propone agregar a la ley N°18.290 de Tránsito, una norma que procura ampliar la protección que existe actualmente respecto los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público por las amenazas, lesiones o maltrato que pudieran sufrir en el ejercicio de sus funciones, aumentando en un grado la pena al autor del delito, a cualquier trabajador que se desempeñe en las empresas operadoras de servicios de transporte público, cuyas relaciones laborales sean reguladas por el Código de Trabajo.

Posteriormente en el capítulo III, analizaré la tramitación legislativa de este proyecto de ley, el cual sufrió una serie de modificaciones durante la tramitación en su primer trámite constitucional en la Cámara Baja, ello por ser aprobadas una serie de indicaciones presentadas tanto por parte del ejecutivo como de parlamentarios, encontrándose actualmente en su segundo trámite constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República.

Por último, en el capítulo IV, reproduciré y analizaré las normas del proyecto de ley que actualmente se encuentran aprobadas en su primer trámite constitucional por la H. Cámara de Diputadas y Diputados y que están siendo materia de estudio y discusión en su segundo trámite constitucional.

Fuentes del capítulo: Página web del Senado de la República; Proyecto de ley boletín N° 12.256-13, denominado “Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”; Código del Trabajo; Ley N° 18.290 de Tránsito, Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos.

II.- Análisis proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290 de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa.

Tal como lo anuncié en la introducción del presente informe, en este capítulo corresponde reproducir y analizar el texto del proyecto de ley ingresado por moción parlamentaria a la Cámara Baja el 21 de noviembre de 2018, denominado que “Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”, boletín N° 12.256-13”.

Como podemos apreciar, los autores de la moción parlamentaria individualizados en la introducción, corresponden todos ellos a Diputadas y Diputados afines a partidos políticos que son parte del actual gobierno del Presidente Gabriel Boric, no suscribiendo en consecuencia dicha moción ningún parlamentario de la Cámara Baja perteneciente a la actual oposición al gobierno.

Enseguida reproduciré el texto del proyecto de ley original y paralelamente analizaré su contenido, para dichos efectos y con el objeto de poder diferenciar más fácilmente el texto del proyecto del análisis del suscrito, el proyecto de ley se reproducirá en una letra más pequeña y destacado en negrilla.

“Antecedentes

En el año 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), al elaborar las *Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, concluyó que la violencia en el lugar de trabajo se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales.

A mayor abundamiento, dichas directrices en el punto 1.3 del documento definen la violencia laboral y la violencia física y psicológica al siguiente tenor:

“Definición general de la violencia laboral

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo - incluidos los viajes de ida y vuelta a él – que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. (Definición adaptada de la Comisión Europea).

Violencia física y violencia psicológica

Si bien siempre se ha reconocido la existencia de violencia física personal en el lugar de trabajo, la existencia de la violencia psicológica se ha subestimado durante largo tiempo y sólo ahora recibe la debida atención. La violencia psicológica surge actualmente como uno de los problemas prioritarios del lugar de trabajo.

Asimismo se reconoce cada vez más que la violencia psicológica personal se ejerce muchas veces mediante un comportamiento repetido, de un tipo que, en sí mismo, puede ser relativamente poco importante pero que, al acumularse, puede llegar a ser una forma muy grave de violencia. Si bien puede bastar un único incidente, la violencia psicológica consiste a menudo en actos

repetidos, indeseados, no aceptados, impuestos y no correspondidos, que pueden tener para la víctima un efecto devastador.

Violencia física

Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos. Se incluyen en ella las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos. (Adaptado de la definición de violencia, de la OMS)

Violencia psicológica

Uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas. (Adaptado de la definición de violencia, de la OMS).”

Luego, en el año 2003, en *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, la misma OIT definió la violencia en el lugar de trabajo como *toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma*. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, OMS, ha precisado que *la violencia en el lugar de trabajo, no es un problema individual ni aislado, es un problema estructural y estratégico que tiene sus raíces en factores sociales, económicos, organizativos y culturales, cuya solución debe ser integral*.

La OIT ha identificado dos modalidades de violencia laboral: (i) la violencia interna, aquella que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores y; (ii) la violencia externa, aquella que tiene lugar entre trabajadores y toda persona presente en el lugar de trabajo. En este sentido, aun cuando la violencia laboral externa constituye una problemática universal y transversal, adquiere una dimensión especialmente preocupante en el sector servicios y resulta paradigmática respecto de los trabajadores del transporte público.

Luego el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, se refiere en el punto 1.3.2 a las áreas que comprenden el sector de los servicios al siguiente tenor:

“A los efectos del presente Repertorio, el sector de los servicios abarca: el comercio; la educación; los servicios financieros y profesionales; los servicios de salud; los servicios de hotelería, restauración y turismo; las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo; los servicios de correos y de telecomunicaciones; la administración pública; los transportes y los servicios de utilidad pública. Quedan excluidos los sectores primario y secundario de la economía.”

En nuestra realidad, que en el ámbito del ordenamiento territorial se caracteriza por una expansión urbana desmedida asociada a la segregación espacial, los medios de transporte colectivo desempeñan un rol clave, debiendo asumir la mala distribución del sistema de actividades y la consecuente sobrecarga de servicio. Este contexto genera altos niveles de congestión, largos trayectos y exposición de los usuarios a niveles críticos de hacinamiento.

Éste ha sido el antecedente no laboral para que los trabajadores del transporte colectivo, además de soportar un aumento de la intensidad de trabajo, hayan tenido que asumir, como riesgo cierto, la violencia

de parte de los usuarios, con consecuencias evidentes en su salud. Las cifras de este problema, difícil de dimensionar, hablan de que, por ejemplo, el 81% de los conductores del Transantiago declaran haber sido víctimas de agresiones verbales y amenazas por parte de pasajeros y el 57% han sido víctimas de agresiones físicas durante su jornada de trabajo. En el Metro de Santiago, se han multiplicado, en los medios de comunicación y redes sociales, las noticias que dan cuenta de agresiones a sus trabajadores y que han movilizado a los sindicatos en pos de un compromiso efectivo por parte de la empresa con la seguridad y salud de todos los trabajadores de Metro.

Las amenazas, intimidaciones, agresiones físicas y verbales en contra de estos trabajadores por parte de los usuarios, han experimentado un incremento progresivo en los últimos años, pese a las campañas educativas destinadas a reducir los índices de violencia en contra de los trabajadores del sector del transporte colectivo. Nuestro ordenamiento jurídico laboral aplicable a los trabajadores del sector privado, como es el Metro, no contiene normas para enfrentar esta realidad, a diferencia de lo que ocurre en el Estatuto Administrativo, que incorpora disposiciones que prevén supuestos de violencia externa ejercida en contra de los funcionarios públicos en el art. 90 de la Ley. Nº18.834.

Efectivamente, tal como lo señala el proyecto de ley en el párrafo anterior, tanto el Código del Trabajo como otras leyes que regulan el trabajo en el sector privado no contemplan la protección de esos trabajadores de la violencia externa, salvo como veremos más adelante en el presente informe, la protección que se les da desde el año 2018 a partir de la publicación de la ley Nº 21.083 que agregó el artículo 196 octies a la ley de Tránsito Nº 18.290, a los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público, respecto de los delitos de lesiones y amenazas que puedan ser víctimas en el ejercicio de sus funciones, aumentándose en esos casos la pena asignada a dichos delitos en un grado.

En cambio, respecto los funcionarios públicos el artículo 90 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Públicos, ley Nº 18.834, en el título que regula los derechos de los funcionarios públicos, los protege de la violencia externa al siguiente tenor:

“Artículo 90.- Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.” (Lo destacado en negrilla es del suscrito)

Como podemos apreciar de la comparación de la protección actual de los trabajadores singularizados del transporte público con respecto a la protección de los funcionarios públicos, tienen un ámbito de protección distinto, los cuales analizaré más adelante.

Por ello, avanzar en una normativa que se haga cargo de la violencia externa en el lugar del trabajo, constituye sólo uno de los aspectos de la solución integral que propugna la OMS, siendo necesario abordar, además, los distintos factores que confluyen en su manifestación.

Considerando:

1. **Que, de acuerdo a la OIT, la violencia laboral externa es aquella que tiene lugar entre trabajadores y toda persona presente en el lugar.**
2. **Que, la violencia laboral externa puede provenir de los usuarios de los servicios que ofrece la empresa para la que presta funciones el trabajador afectado.**
3. **Que, se ha registrado un aumento significativo y creciente de la violencia laboral externa de la que son víctimas los trabajadores de todos los sectores, principalmente en el ámbito de los servicios y especialmente preocupante en el ámbito del transporte colectivo.**
4. **Que, nuestro ordenamiento jurídico laboral en el artículo 184 del Código del Trabajo consagra el deber del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.**

En efecto, en el libro II del Código del Trabajo denominado “De la protección de los trabajadores”, en el título I de las “Normas Generales”, en su primera norma que corresponde al artículo 184, en sus primeros dos incisos establece textualmente lo siguiente:

“Art. 184. 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.”

Como podemos apreciar del texto de la norma, más que a la violencia externa, se refiere a la obligación del empleador de proteger la vida y la salud de los trabajadores, debiendo mantener para dichos efectos todas las condiciones e implementos necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

5. **Que dicha norma es, sin embargo, una disposición inefectiva para abordar la violencia externa en el sector privado.**

El mismo proyecto de ley en este numeral 5º, reconoce lo señalado anteriormente en el análisis del numeral 4º, en el sentido que el artículo 184 del Código del Trabajo es una norma que no protege a los trabajadores de la violencia externa.

6. **Que, en contraste, el artículo 90 del Estatuto Administrativo dispone que los funcionarios tienen derecho a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.**

Efectivamente, tal como se señala previamente en el informe, los funcionarios públicos a diferencia de los trabajadores del sector privado, a excepción de los los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público como se indica en el siguiente numeral del proyecto de ley, no están protegidos en nuestro ordenamiento jurídico de la violencia externa.

7. Que el legislador protegió a los fiscalizadores a propósito del pago de tarifas como se puede ver en la Ley N° 21.083 que adopta medidas de seguridad y control en medios de pago del transporte público de pasajeros, el que modificó la Ley N° 18.290 del Tránsito y ahora dispone en su artículo 196 octies, que *“El que lesione, en razón del ejercicio de sus funciones a un inspector fiscal del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, al personal de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y sus filiales, o de Metro S.A., que realicen servicios de fiscalización, o a quienes sean contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público para realizar labores de verificación de pago de tarifa, será sancionado con la pena asignada al delito correspondiente, aumentada en un grado.*

Como ya hemos adelantado, a partir de la publicación de la ley N° 21.083 que agregó el artículo 196 octies a la ley N° 18.290 del Tránsito, publicada el 5 de abril del año 2018, constituyen la excepción en el sector privado de protección legal de violencia externa, aquellos trabajadores que no tienen la calidad de funcionarios públicos que realicen labores de fiscalización en el transporte público.

La protección de acuerdo al inciso primero del referido artículo, consiste en que aquellos fiscalizadores del transporte público que son víctimas de alguno de los delitos de lesiones en el ejercicio de sus funciones, contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en los artículos 395 y siguientes del Código Penal, al autor de dichos delitos se le aplicará la pena prevista aumentada en un grado.

A mayor abundamiento, pese a que no se indica en el proyecto de ley, es necesario hacer presente que el inciso segundo del citado artículo 196 octies a la ley N° 18.290 del Tránsito, además protege en idénticos términos a dichos trabajadores de los delitos de amenazas previstos y sancionados en los artículos 296 y 297 del Código Penal, aumentando en un grado la pena al responsable del delito, al siguiente tenor:

“Asimismo, el que amenace a las personas señaladas en el inciso anterior, en los términos de los artículos 296 o 297 del Código Penal, en razón del ejercicio de sus funciones, será sancionado con la pena asignada al delito correspondiente, aumentada en un grado.”

8. Que la norma anterior otorga protección jurídica a los fiscalizadores de los buses de las empresas operadoras del Transantiago, los cuales son dependientes del Estado y no constituye una norma de aplicación general. Su establecimiento sin embargo, evidencia la preocupación del legislador por el fenómeno de la violencia laboral externa y, en definitiva, reafirma la necesidad de avanzar hacia una normativa efectiva en la protección de los trabajadores y trabajadoras del sector del transporte público.

Este último numeral, fundamenta la propuesta de ampliación mediante la norma en la ley de tránsito que propone incorporar, en orden a dar protección de la violencia externa a los trabajadores del transporte público, la cual analizaré más adelante en el presente capítulo.

En virtud de lo anteriormente expuesto, los parlamentarios que suscribimos venimos en proponer el siguiente Proyecto de Ley.

PROYECTO DE LEY

Artículo 1: Agréguese en el Código del Trabajo, el siguiente artículo 184 ter:

Antes de entrar al análisis de la norma propuesta, se debe tener presente que el nuevo artículo 184 ter propuesto se encuentra ubicado en el en el libro II del Código del Trabajo denominado “De la protección de los trabajadores”, en el título I de las “Normas Generales”, al igual que el artículo 184 del Código del Trabajo anteriormente comentado, el cual si bien protege la vida y salud de los trabajadores no los protege de la violencia externa.

Es precisamente por dicha falta de protección a los trabajadores de la violencia externa, que el proyecto de ley propone para el Código del Trabajo el siguiente artículo 184 ter.

“Los trabajadores tendrán derecho a ser defendidos y a exigir que el empleador persiga la responsabilidad civil y/o criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma”.

Esta norma que propone el proyecto de ley original, es básicamente la misma norma que vimos anteriormente y que existe para proteger de dicha violencia a los funcionarios públicos y que está prevista en el artículo 90 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos, ley Nº 18.834.

En efecto, este nuevo artículo 184 ter propuesto para el Código del Trabajo, al igual que a los funcionarios públicos protege a los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo, con el derecho a ser defendidos y a exigir que el empleador en este caso persiga las responsabilidades criminales y civiles contra personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, o los injurien o calumnien en cualquier forma, todo ello cuando sea con motivo del desempeños de sus funciones.

Cabe hacer presente que tanto esta norma propuesta como el artículo 90 del Estatuto para Funcionarios Públicos, no protegen a los trabajadores y funcionarios públicos respectivamente de las eventuales amenazas que pudieran sufrir con motivo del desempeño de sus funciones.

A contrario sensu, como vimos previamente, si se encuentran protegidos de dicho delito, pero de una manera distinta, los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público, aumentando en un grado la pena de los autores de amenazas en su contra, tal como lo establece el ya citado inciso segundo del artículo artículo 196 octies a la ley Nº 18.290 del Tránsito.

Es importante adelantar que actualmente el proyecto de ley una vez aprobado su texto en su primer trámite constitucional no contempla esta norma, sino que con otra redacción las obligaciones del empleador a este respecto se han minimizado.

En efecto, una norma de esta naturaleza, trae como consecuencia una obligación muy onerosa para muchos empleadores que no tienen la capacidad económica de perseguir en especial la responsabilidad civil y también criminal cuando se trata de un delito de injurias o calumnias, los cuales al ser delitos de acción privada deben ser perseguidos particularmente, no sosteniéndose la acción por parte del Ministerio Público.

Artículo 2: Agréguese un nuevo inciso 3° al artículo 196 octies de la Ley N°18.290 del Tránsito, del siguiente tenor:

“Del mismo modo, el que amenace, hiriere o maltratare al personal de las empresas operadoras de servicios de transporte público, cuyas relaciones laborales son regidas por el Código de Trabajo, además de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y sus filiales, o de Metro S.A. y sus empresas contrastistas, en razón del ejercicio de sus funciones, cualquiera sea la función que éstos desempeñen, incurrirá en las penas previstas en los incisos 1º y 2º de este artículo, según corresponda.”

Por último, como podemos apreciar del artículo 2º que propone el proyecto de ley, se amplía el marco de protección para los trabajadores del transporte público.

En efecto, al artículo 196 octies de la ley N° 18.290 de Tránsito, el proyecto de ley propone agregar un inciso tercero a dicho artículo, mediante el cual se amplía el marco de protección que existe actualmente respecto los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público por las amenazas, lesiones o maltrato que pudieran sufrir en el ejercicio de sus funciones, aumentando en un grado la pena al autor del delito.

La ampliación consiste en que de acuerdo al texto de la norma propuesta dicha protección también sería con respecto a cualquier trabajador que se desempeñe en las empresas operadoras de servicios de transporte público, cuyas relaciones laborales son regidas por el Código de Trabajo, además de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y sus filiales, o de Metro S.A. y sus empresas contratistas.

Además esta norma amplía la protección no solamente a los trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo, sino que la amplía para todos los trabajadores del transporte público, independientemente sean del sector público o privado, cualquiera sea la función que desempeñen, no limitándose en consecuencia como lo es actualmente a quienes desarrollan labores de fiscalización.

Fuentes: Proyecto de ley boletín N° 12.256-13, denominado “Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”; Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud del año 2002, elaboradas en el marco del Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud, de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Consejo internacional de enfermeras CIE, Organización Mundial de la Salud OMS e Internacional de Servicios Públicos ISP del año 2002; Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla de la Organización Internacional del Trabajo OIT del año 2003; Estatuto Administrativo de Funcionarios Públicos, ley N° 18.834; Código del Trabajo; Ley N° 21.083 que adopta medidas de seguridad y control en medios de pago del transporte público de pasajeros; Ley N° 18.290 del Tránsito; Código Penal.

III. Tramitación legislativa del proyecto de ley.

Como se indica en la introducción del presente trabajo, este proyecto de ley denominado “Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”, boletín N° 12.256-13, fue ingresado a la H. Cámara de Diputadas y Diputados el 21 de noviembre de 2018, mediante

una moción parlamentaria de autoría de los H. Diputados y Diputadas de la época doña Alejandra Sepúlveda Orbenes, don Boris Barrera Moreno, don Tucapel Jiménez Fuentes, don Gastón Saavedra Chandía y don Raúl Soto Mardones.

Al día siguiente, se dio cuenta del proyecto de ley en la Sala de dicha Corporación y pasó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara Baja.

Recién casi cuatro años después, el día 2 de agosto de 2022, fue evacuado el primer informe por parte de dicha comisión, informe respecto del cual es relevante tener en consideración ciertos aspectos, tales como los fundamentos que se esgrimieron en su discusión y en especial las indicaciones que se le hicieron al proyecto de ley tanto por el ejecutivo como por parte de algunos parlamentarios.

En primer término es importante hacer presente, que tal como se indica en el informe, la Comisión estimó que las normas propuestas en el proyecto no tienen el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado y tampoco existen normas en el proyecto que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de la Cámara Baja por no incidir ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

Es pertinente también relevar que a las sesiones en que la Comisión se abocó al estudio de este proyecto de ley y que comprenden este primer informe asistieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara Román; doña Tania Rojas Muñoz, y don Salvador Orozco Cubillos, ambos asesores legislativos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Además asistieron en calidad de invitados don Eric Campos Bonta, Presidente de la Federación de Sindicatos de Metro S.A., y don Luis Núñez Cartagena, Vocero Nacional de la Coordinadora de Conductores del Transporte Público de Chile (CCTP Chile) y Coordinador de la Mesa Intersindical del Transporte Público.

Fue en la sesión de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del día 28 de junio de 2022 cuando se inició el estudio y discusión de este proyecto de ley, sesión a la que asistieron por parte del ejecutivo la Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara Román y el asesor legislativo del referido Ministerio, don Salvador Orozco Cubillos.

De la intervención de la Ministra es dable destacar los siguientes cometarios en relación a la justificación que hace respecto al proyecto de ley, en especial a la idea de legislar sobre el asunto de la violencia externa que sufren los trabajadores.

En efecto, en ese sentido la Ministra informó que, de acuerdo a lo señalado por la OIT, “existen algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche, donde existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones. “

Agregó que ese riesgo “es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.”

Luego señaló que de acuerdo a lo informado por la SUSESO en su Informe Anual de Seguridad y Salud en el trabajo, del año 2021, arroja que las agresiones por parte de usuarios en contra de trabajadores en el ámbito laboral alcanza un 4%.

Continuó dando una serie de ejemplos de esta violencia que tuvieron una connotación mediática en esa época, tales como la agresión a ocho trabajadres de un CESFAM en la ciudad de La Serena por parte de tres personas que alegaban por la mala atención.

Enseguida cita a modo de ejemplo dos situaciones de violencia en el Metro de Santiago, la primera de ellas en la estación Ñuñoa donde fueron agredidos ocho trabajadores de seguridad del Metro por parte de vendedores ambulantes y otra en la estación Baquedano donde una persona fue agredida con arma de fuego por un supuesto ajuste de cuentas, siendo esta última situación un ejemplo del riesgo al que están expuestos los trabajadores del Metro de Santiago.

Indicó que si bien la violencia laboral externa constituye un problema transversal, es “especialmente preocupante en el sector servicios y resulta paradigmática respecto de los trabajadores del transporte público”.

Luego la Ministra se refirió a los antecedentes legales del proyecto de ley, adicionando otros antecedentes a los que se entregan en el proyecto de ley en la parte de los considerandos 4º, 6º y 7º del proyecto de ley.

En efecto, como vimos en el capítulo anterior, los antecedentes legales que señala la moción parlamentaria, se refieren en primer término al artículo 184 del Código del Trabajo, norma que como vimos es “inefectiva” de acuerdo a lo que se indica en el considerando 5º .

En segundo lugar analizamos el antecedente que sirve de base para la propuesta legal, que se refiera a la protección que le entrega el ordenamiento jurídico a los funcionarios publicos de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos, ley N° 18.834.

Por último, el tercer antecedente legal es a partir de la publicación de la Ley N° 21.083 que adopta medidas de seguridad y control en medios de pago del transporte público de pasajeros, agregando un nuevo artículo 196 octies a la Ley N° 18.290 de Tránsito, entregando de esta manera un marco de protección en un sentido distinto al del proyecto, respecto los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público por las amenazas, lesiones o maltrato que pudieran sufrir en el ejercicio de sus funciones, al aumentar en un grado la pena al autor del delito.

La Ministra al señalar los antecedentes legales hace mención a un par de antecedentes nuevos que no los plantea el proyecto de ley y que se refieren en primer término a los contenidos en la ley N°21.188 publicada el 13 de diciembre de 2019, denominada “Modifica cuerpos legales que indica para proteger a los profesionales y funcionarios de los establecimientos de salud y a los profesionales, funcionarios y manipuladores de alimentos de los establecimientos educacionales”, antecedente que por razones temporales no pudo contener el proyecto de ley, ello por haber sido ingresado con anterioridad a la publicación de la señalada ley.

Dicha ley tal como lo indica la Ministra en la sesión “entre otras acciones incorporadas: agravó el delito de amenazas estableciendo que se impondrá el grado máximo de las penas y estableció un tipo penal para las lesiones inferidas a profesionales y funcionarios de los establecimientos de salud y educacionales, públicos o privados, lo que incluye aquellas que se provoquen con motivo u ocasión de sus funciones.”, lo anterior la ley lo hace incorporando en el Código Penal los artículos 297 bis para el delito de amenazas y el 401 bis para el delito de lesiones.

Además dicha ley agregó una nueva norma al Código Procesal Penal para que tal como lo señala la Ministra “los jefes de establecimientos de salud, públicos o privados, sostenedores y directores de establecimientos educacionales, públicos o privados, tengan la obligación de denunciar la perpetración de delitos contra los profesionales y funcionarios.”

En efecto, la ley Nº 21.188 anteriormente citada, agregó una nueva letra f) al artículo 175 del Código Procesal, la cual establece textualmente lo siguiente.

“Artículo 175.- Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar:

f) Los jefes de establecimientos de salud, públicos o privados, y los sostenedores y directores de establecimientos educacionales, públicos o privados, respecto de los delitos perpetrados contra los profesionales y funcionarios de dichos establecimientos al interior de sus dependencias o mientras éstos se encontraren en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas. La misma obligación tendrán los directores de los Servicios Locales de Educación respecto de estos delitos, cuando ocurran en los establecimientos educacionales que formen parte del territorio de su competencia.”

Esta nueva norma del Código Procesal Penal, va en una línea similar a la planteada en el proyecto de ley respecto la modificación propuesta al Código del Trabajo de agregar un nuevo artículo 184 ter, que establezca la obligación de los empleadores de defender a sus trabajadores y perseguir la responsabilidad civil y/o criminal respecto las personas que atenten contra su vida o integridad corporal con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

El segundo antecedente legal entregado por la Ministra que no se encuentra en el proyecto de ley, se refiere a la Ley Nº 20.584, denominada “Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud”, señalando a este respecto que “los integrantes de los equipos de salud y los trabajadores de prestadores institucionales podrán exigir, mediante solicitud escrita dirigida a la autoridad del establecimiento, que proporcione los mecanismos de defensa jurídica adecuado para el ejercicio de acciones civiles y penales”

En efecto, si bien dicha ley es anterior al proyecto, la norma a que se refiere la Ministra fue incorporada mediante la ya mencionada ley 21.188 con un nuevo artículo 35 bis, posterior a la fecha de ingreso del proyecto.

Luego señala que en el caso de la salud pública, dicha obligación se encuentra contenida “por el deber establecido en el artículo 90 del Estatuto Administrativo.”, el cual ya hemos

analizado previamente a propósito de la protección de la violencia externa que entrega nuestra legislación a los funcionarios públicos.

Continúa el primer informe de la Comisión, señalando que posteriormente en la sesión de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara Baja del día 5 de julio de 2022, se recibió en calidad de invitados a don Eric Campos Bonta, Presidente de la Federación de Sindicatos de Metro S.A., y a don Luis Núñez Cartagena, Vocero Nacional de la Coordinadora de Conductores del Transporte Público de Chile (CCTP Chile) y Coordinador de la Mesa Intersindical del Transporte Público.

En primer término expuso don Eric Campos Bonta, de cuya exposición podemos destacar que sostuvo “que la violencia en el Metro es un fenómeno complejo, dado que trabajadores/as han sido atacados con consecuencias de diversa gravedad de manera recurrente en la ejecución de sus labores.”

Como consecuencia de lo anterior indicó que “urge un marco legal que garantice condiciones de seguridad para las y los trabajadores y asegure el funcionamiento de este servicio.”

Por último, podemos destacar de la intervención del señor Campos, que entre las formas de ataque al personal de metro, destacó apuñalamientos, disparos y lanzamiento de líquidos corrosivos, entre otros y que se ha naturalizado la violencia contra los trabajadores del Metro, existiendo incluso “una cantidad indeterminada de agresiones que no son informadas y que el personal en la operación omite, debido al trámite burocrático que esto supone y la sensación de desprotección que tienen.”

Como podemos apreciar de las partes destacadas de la intervención del Presidente de la Federación de Sindicatos de Metro S.A, la situación que deben enfrentar de violencia externa los trabajadores del Metro no solamente es de carácter habitual sino que además en muchas ocasiones consiste en una violencia extrema que pone en grave peligro tanto su integridad física y psíquica como su vida.

Luego le correspondió el turno de exponer a don Luis Núñez Cartagena, Vocero Nacional de la Coordinadora de Conductores del Transporte Público de Chile (CCTP Chile) y Coordinador de la Mesa Intersindical del Transporte Público, quien en lo fundamental se manifestó a favor del proyecto de ley, en razón que “durante mucho tiempo se ha buscado la posibilidad de dar justicia a la gran cantidad de situaciones de violencia a la cual están expuestos los conductores de microbuses urbanos.”

Luego de las exposiciones informadas, los diputados señores Barrera, Giordano y Undurraga, fundamentaron la necesidad de legislar para proteger a los trabajadores que se desempeñan en el transporte público, manifestando su apoyo al proyecto de ley.

No obstante lo anterior el diputado Undurraga señaló al final de su intervención “que se requiere hacer modificaciones a lo propuesto, dado que se debe precisar que se busca proteger a los trabajadores del sector de transporte de pasajeros, y no en términos generales como actualmente está redactado el proyecto.”

Por último en la sesión del día 5 de julio de 2022 se votó en general el proyecto de ley, el cual fue aprobado por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

Los votos corresponden a las diputadas señoras Maite Orsini; Ximena Ossandón y los diputados señores Luis Cuello; Eduardo Durán; Andrés Giordano; Diego Ibáñez; Henry Leal; Juan Santana; Frank Sauerbaum; Héctor Ulloa y Alberto Undurraga.

Posteriormente en la sesión de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del día 2 de agosto de 2022, con la participación de don Pedro Contador Abraham, Jefe de la Asesoría Legislativa y Seguridad Social de la Subsecretaría de Previsión Social, se inició la discusión en particular del proyecto de ley sometiendo a votación una serie de indicaciones presentadas tanto por el ejecutivo como por una serie de diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Como consecuencia de la votación de las indicaciones presentadas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomendó a la Sala de la Cámara Baja aprobar el siguiente texto del proyecto de ley que se reproduce a continuación en una letra más pequeña y en negrilla, designando para estos efectos diputada informante a doña Maite Orsini Pascal.

“ARTÍCULO 1.- Modifícase el DFL 1 de 2003, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

1.- Agrégase, a continuación del artículo 184 bis, los siguientes artículos 184 ter y 184 quater, nuevos:

“Artículo 184 ter.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para procurar que los lugares de trabajo se encuentren libres de toda forma de violencia hacia los trabajadores y trabajadoras.

En caso que, con motivo del desempeño de sus funciones u ocasión de su trabajo, los trabajadores y trabajadoras, se vean expuestos a sufrir violencia mediante amenazas, ataques o agresiones de cualquier tipo o por cualquier vía de hecho, por personas externas o usuarias de la empresa, y siempre que tales acciones pongan en riesgo la vida o salud de tales trabajadores y trabajadoras, el empleador deberá elaborar una política y un programa actualizado de prevención y mitigación de esta clase violencia, la que deberá incorporar, al menos, lo siguiente:

- a) Identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados con la violencia en el trabajo;**
- b) Identificar los posibles daños a la salud física o mental de los trabajadores afectados;**
- c) Adoptar las medidas para prevenir y controlar tales riesgos; para controlar la eficacia de las medidas, y para velar por el mejoramiento y corrección continua del programa;**
- d) Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo los derechos y responsabilidades de los y las trabajadoras y de la propia empresa, y**
- e) Elaborar e implementar las directrices que fueren necesarias para dar una oportuna aplicación a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 184.**

La política y el programa a que se refiere el presente artículo, deberán mantenerse a disposición del Inspector del Trabajo, preferentemente a través de formatos electrónicos, y podrán implementarse con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Artículo 184 quáter.- Todo empleador que tome conocimiento de hechos constitutivos de delito ejecutados por terceros ajenos a la relación laboral en el lugar de trabajo, que atenten contra la vida, salud, integridad física o psíquica de los trabajadores y trabajadoras, deberá perseguir la responsabilidad penal

correspondiente, acompañando todos los antecedentes probatorios que obren en su poder que digan relación con los hechos que originen la interposición de la acción penal.”

En caso de que el trabajador inicie también acciones para perseguir la responsabilidad civil en contra de los responsables de tales hechos, el empleador deberá dar al trabajador todas las facilidades para ello, poniendo a disposición del tribunal la totalidad de los antecedentes de que disponga sobre la agresión, como la grabación de cámaras de seguridad, parte de Carabineros de Chile, o bien el testimonio de testigos, en su caso.

Las empresas cuyos ingresos anuales superen los 25.000 UF anuales, deberán proveer de defensa jurídica a las y los trabajadores que, con ocasión del desempeño de sus funciones, sufran atentados contra su integridad física, para hacer efectiva la responsabilidad civil.

2.- Agréguese un nuevo Título VI al Libro II del Código del Trabajo del siguiente tenor: “TITULO VI DE LA PROTECCIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PUBLICO.

3.- Agréguese un nuevo artículo 211 Bis del siguiente tenor:

“Artículo 211 Bis.- El empleador, de conformidad a lo mandado en el artículo 184 del presente Código, estará obligado como medida de protección eficaz de la vida y salud de las y los trabajadores que prestan servicios al transporte público del país, a implementar cabinas de segregación que protejan a conductoras y conductores en el ejercicio de sus funciones.

Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título y sus infracciones se sancionará con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.”.

ARTICULO 2.- Incorpórase en el inciso primero del artículo 196 octies del DFL N 1 de 2009, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito, a continuación del enunciado “realizar labores de verificación de pago de tarifa,” la frase “o a cualquier trabajador o trabajadora, dependiente o independiente, que labore en los servicios de transporte público, indistinto de las funciones que desempeñe,”.

ARTÍCULO TRANSITORIO.- La política y programa de prevención y mitigación de violencia externa a que refiere el artículo 1 de esta ley deberán encontrarse a disposición del Inspector del Trabajo luego de tres meses contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.”.

Luego de evacuado el primer informe de fecha 2 de agosto de 2022, se dio cuenta en la Sala de la Cámara Baja el día 8 de agosto de 2022, quedando el proyecto de ley en tabla para ser conocido por la Sala.

Posteriormente el 16 de agosto de 2022 la Sala de la Corporación discutió y aprobó en general el proyecto de ley por 135 votos a favor de un total de 155 diputados en ejercicio y fue objeto de una serie de indicaciones presentadas por distintos diputados en la Sala, lo que fue informado al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social mediante el Oficio N° 17.682 de 16 de agosto de 2022.

Una vez recibido el oficio señalado anteriormente por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se discutieron en la Comisión las indicaciones presentadas por los diputados en la Sala, evacuándose el segundo informe el 6 de septiembre de 2022.

Tal como lo da cuenta el segundo informe podemos destacar de la tramitación en este segundo trámite reglamentario, que las indicaciones presentadas por la Sala fueron discutidas en las sesiones de la Comisión de los días 30 de agosto y 6 de septiembre de 2022, con la

asistencia de las diputadas señoras Daniella Cicardini, Maite Orsini, Ximena Ossandon y los diputados señores Luis Cuello, Eduardo Duran, Andrés Giordano, Cristián Labbé, Henry Leal, Juan Santana, Frank Sauerbaum, Héctor Ulloa, y Alberto Undurraga,.

Además a las sesiones de la Comisión indicadas asistieron el señor Subsecretario del Trabajo, don Giorgio Boccardo Bosoni y el asesor legislativo de dicha Subsecretaría, don Francisco Neira Reyes.

La Comisión estimó que en el proyecto de ley aprobado en este segundo trámite en la Comisión, no existen normas que tengan el carácter de orgánicas constitucionales, ni de quórum calificado y se designó diputado informante al señor Henry Leal.

En definitiva el texto del proyecto sancionado en este segundo trámite reglamentario de la Comisión, con las modificaciones respectivas como consecuencia de las indicaciones aprobadas, fue luego votado favorablemente en particular por la Sala de la Cámara Baja y posteriormente en general en el primer trámite por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Por lo anterior, es que el texto que enseguida reproduzco en una letra más pequeña y destacado en negrilla, es el mismo texto que reproduciré y analizaré en el capítulo IV, pero que es necesario reproducirlo también en esta parte del informe, para los efectos de poder entender de mejor manera las intervenciones tanto de los invitados como de los senadores en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara Alta, las cuales se dan cuenta más adelante en este capítulo.

“Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Agréganse, a continuación del artículo 184 bis, los siguientes artículos 184 ter y 184 quáter, nuevos:

“Artículo 184 ter.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para procurar que los lugares de trabajo se encuentren libres de toda forma de violencia hacia los trabajadores y las trabajadoras.

El empleador deberá elaborar una política y un programa actualizado de prevención y mitigación de esta clase violencia en caso que, con motivo del desempeño de sus funciones o con ocasión de su trabajo, los trabajadores y las trabajadoras se vean expuestos a sufrir violencia mediante amenazas, ataques o agresiones de cualquier tipo o por cualquier vía de hecho, por personas externas o usuarias de la empresa, y siempre que tales acciones pongan en riesgo su vida o salud. La política y el programa deberán incorporar, al menos, lo siguiente:

a) Identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados con la violencia en el trabajo.

b) Identificar los posibles daños a la salud física o mental de los trabajadores y las trabajadoras.

c) Adoptar las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, para controlar la eficacia de las medidas y para velar por su mejoramiento y corrección continua.

d) Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y las trabajadoras acerca sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

e) Elaborar e implementar las directrices que fueren necesarias para dar una oportuna aplicación a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 184.

El empleador deberá publicar en un espacio físico y público de la empresa un resumen o compendio de la política de prevención de la violencia, e indicará expresamente los derechos y deberes de sus trabajadores y trabajadoras, de sus usuarios y de personas externas a ella.

La política y el programa a que se refiere el presente artículo, deberán mantenerse a disposición del Inspector del Trabajo, preferentemente a través de formatos electrónicos y podrán implementarse con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 184 quáter.- El empleador que tome conocimiento de hechos constitutivos de delito ejecutados en el lugar de trabajo por terceros ajenos a la relación laboral, que atenten contra la vida, salud, integridad física o psíquica de los trabajadores y las trabajadoras, deberá interponer la denuncia penal respectiva, y acompañará todos los antecedentes probatorios que obren en su poder y digan relación con los hechos que originen la interposición de la acción penal.

Del mismo modo, si la trabajadora o el trabajador inicia acciones para perseguir la responsabilidad civil por estos hechos, el empleador deberá poner a su disposición dentro del plazo de quince días corridos la totalidad de los antecedentes que disponga, tales como las grabaciones de las cámaras de seguridad o el parte policial de Carabineros de Chile, entre otros. Para tales efectos, el plazo señalado se contará desde la presentación de la solicitud efectuada por cualquier medio escrito por la trabajadora o el trabajador.

Las empresas cuyos ingresos anuales superen los 25.000 unidades de fomento deberán proveer de defensa jurídica para hacer efectiva la responsabilidad civil, a las trabajadoras y los trabajadores que, con ocasión del desempeño de sus funciones sufran atentados contra su integridad física.”.

2. Agrégase en el Libro II, a continuación del artículo 211 J el siguiente Título VI, nuevo:

“TÍTULO VI

DE LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO.

Artículo 211 K.- El empleador, entre otras medidas destinadas a proteger eficazmente la vida y salud de las trabajadoras y los trabajadores, deberá implementar cabinas de segregación que protejan a los conductores y conductoras de buses que presten servicios de transporte público.

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por resolución fundada podrá exceptuar a una o más empresas de la implementación de cabinas de segregación, siempre que el empleador adopte las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Un reglamento suscrito por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fijará las condiciones técnicas y de seguridad que deberá cumplir las cabinas de segregación.

La Dirección del Trabajo velará por el cumplimiento de las disposiciones de este Título. La infracción a lo dispuesto en él se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, la que se duplicará en caso de reincidencia.”.

Artículo 2.- Incorpórase en el inciso primero del artículo 196 octies de la ley N° 18.290, de Tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2007, de los Ministerios de Transportes y Telecomunicaciones y de Justicia, a continuación de la frase “realizar labores de verificación de pago de tarifa,” la siguiente: “o a cualquier trabajador o trabajadora, dependiente o independiente, que labore en los servicios de transporte público, indistinto de las funciones que desempeñe,”.

Disposiciones transitorias

Artículo primero.- La política y el programa de prevención y mitigación de violencia externa a que refiere el artículo 1 deberán encontrarse a disposición del Inspector del Trabajo en el plazo de tres meses contado desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- El reglamento a que se refiere el artículo 211 K del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 2 del artículo 1, deberá dictarse en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de esta ley.

Los empleadores contarán con el plazo de un año para implementar las cabinas de segregación a que se refiere dicho artículo, contado desde la publicación de la presente ley.”.

Luego de evacuado el segundo informe por la Comisión el 6 de septiembre de 2002, el día 12 de septiembre se dio cuenta en la Sala de la H. Cámara de Diputadas y Diputados y quedó para tabla.

El 14 de septiembre de 2022 se discutió en particular en la sala de la Cámara Baja el proyecto de ley, siendo aprobado y despachándose ese mismo día el oficio N° 17.739 suscrito por el Presidente de la H. Cámara de Diputadas y Diputados de la época don Raúl Soto Mardones dirigido al Presidente del Senado, en el cual le informaba la aprobación del proyecto de ley en primer trámite legislativo junto con el texto del proyecto de ley aprobado reproducido anteriormente.

El mismo día se dio cuenta del proyecto de ley en la Sala del Senado de República y pasó para su estudio y discusión a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara Alta.

Recién se comenzó a estudiar y discutir el proyecto de ley en la sesión del 31 de mayo de 2023, para luego retomar su discusión en las sesiones del 5 de julio de 2023 y 24 de enero de 2024, aprobándose en general en ésta última sesión el proyecto de ley, tal como lo veremos enseguida a propósito del análisis del primer informe del proyecto de ley por parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

En la primera sesión de la Comisión que se estudió y discutió el proyecto de ley correspondiente a la del 31 de mayo de 2023, en primer término intervino el Subsecretario del Trabajo, don Giorgio Boccardo Bosoni sobre el contenido y los objetivos del proyecto de ley, exponiendo básicamente los mismos antecedentes y argumentos esgrimidos en la discusión del proyecto de ley en el primer trámite constitucional en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara Baja.

Luego de la exposición del Subsecretario del Trabajo, intervino el Senador integrante de la Comisión don Rodrigo Galilea, quien de acuerdo al texto del informe de la Comisión “propuso analizar los requisitos para aplicar el deber de implementar cabinas de segregación que protejan a los conductores y conductoras de buses que presten servicios de transporte público, junto a la obligación de proveer asistencia judicial para la defensa jurídica para hacer efectiva la responsabilidad civil, a las trabajadoras y los trabajadores que, con ocasión del desempeño de sus funciones sufran atentados contra su integridad física.”

Posteriormente la Presidenta de la Comisión, la Senadora doña Loreto Carvajal, preguntó sobre los alcances del proyecto a otras actividades, poniendo como ejemplo las trabajadoras manipuladoras en establecimientos educacionales.

El Subsecretario del Trabajo, le respondió señalando que el proyecto de ley tiene un alcance general, no obstante que tenga normas específicas para los trabajadores del transporte público.

Luego la Comisión continuó con el estudio y discusión del proyecto de ley en la sesión del día 5 de julio de 2023, con la exposición del especialista de la OIT en normas internacionales del trabajo, don Sergio Paixao, pudiendo relevar de su intervención los siguientes comentarios:

“Que la normativa internacional sobre la materia reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación a los derechos humanos y una amenaza a la igualdad de oportunidades, siendo incompatibles con el trabajo decente”.

“El establecimiento de políticas de prevención y mitigación de dicha violencia, afirmó, es coherente con la orientación de los convenios internacionales, desde donde deriva la obligación de los Estados consistente en avanzar en dicha materia.”

“El proyecto permite avanzar en materia de diálogo social entre trabajadores y empleadores y establecer cuáles conductas constituyen violencia y acoso en el lugar de trabajo.”

Enseguida le correspondió el turno de exponer al vocero de la Coordinadora de Conductores del Transporte Público, señor Luis Núñez, quien solicitó a la Comisión la aprobación del proyecto.

Fundamentó dicha solicitud presentando distintos casos de violencia física en contra de conductores del transporte público, personal de seguridad del Metro de Santiago y conductores de taxis colectivos.

Por lo anterior, señaló que una de las medidas a implementar son la instalación de cabinas de segregación por parte de las empresas de transporte público, las cuales tienen un valor que va de los \$300.000 a los \$700.000, con el fin mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores.

Enseguida en calidad de invitada intervino en la sesión de la Comisión, la profesora de derecho del trabajo de la Universidad Católica de Valparaíso, doña Karla Varas, de cuya exposición podemos destacar en primer término que señala que el proyecto de ley aborda un tema de salud pública, ya que la violencia “contra los trabajadores alcanza a diversos sectores como el transporte, la atención de salud o la educación.”

Es dable destacar además su argumentación relativa a que el deber de resguardar a los trabajadores se encuentra comprendida en el alcance general que tiene el artículo 184 del Código del Trabajo, derivando de dicha norma la protección que propone el proyecto de ley.

En lo relativo a los deberes del empleador, señaló que el proyecto está bien direccionado al contemplar la elaboración “de un protocolo aplicable a las empresas y el ejercicio de acciones judiciales para proteger y resarcir los daños a los trabajadores. Con todo, abogó por destacar el rol de la negociación colectiva, pues puede ser una herramienta de refuerzo de tales medidas.”

Por último valoró el proyecto de ley en las medidas especiales de protección a los trabajadores del transporte público.

Enseguida expuso el abogado don Matías Cristi quien formuló una serie de observaciones al texto del proyecto, pero en términos generales podemos destacar su intervención en cuanto a reconocer que el proyecto viene a profundizar la obligación del empleador en orden a proteger la vida y la salud de los trabajadores frente a la violencia externa.

También es importante relevar, la interpretación que hace del artículo 184 del Código del Trabajo, ya analizado previamente en el presente informe, en cuanto a que dicha norma actualmente comprendería la obligación de protección de la vida y la salud del trabajador por parte del empleador en relación con la violencia laboral externa, ello lo fundamenta de acuerdo a lo indicado en el dictamen 5469/292 de la Dirección del Trabajo de fecha 12 de septiembre de 1997, el cual en su parte pertinente establece 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.”

Por último, expuso don Sebastián Rodoni en representación de ABI Buses, quien en definitiva solicitó a la Comisión excluir del proyecto de ley la obligación para los buses de transporte interurbano de implementar las cabinas segregadas.

Dicha solicitud la fundamentó en los siguientes antecedentes:

- Ausencia de ataques violentos a conductores de transporte interurbano, ello en razón que los pasajeros suben a los buses en terminales, hay listas de pasajeros, generalmente van auxiliares y los conductores no manejan dinero en efectivo.
- El elevado costo económico que implicaría la instalación de las cabinas segregadas para las empresas.
- El costo de tiempo que trae como consecuencia la instalación de dichas cabinas.
- La imposibilidad práctica de instalación para algunos modelos de buses.
- El aumento de peso de los buses si se instalan estas cabinas, complicando con ello el límite de peso autorizado por la Dirección de Vialidad.

Luego en la sesión de 24 de enero de 2024 la Presidenta de la Comisión, Senadora doña Loreto Carvajal, puso en votación la idea de legislar sobre esta materia, siendo aprobada por 2 votos a favor y 1 abstención.

Votaron a favor la senadora Loreto Carvajal y el senador Gastón Saavedra, absteniéndose el senador Rodrigo Galilea.

El senador Galilea, fundamentó su abstención en primer término en que el proyecto de ley contiene normas que ya fueron incorporadas en la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

En segundo lugar, manifestó sus reparos a la obligación de defensa jurídica que deben proveer los empleadores en determinadas hipótesis a los trabajadores.

El mismo día 24 de enero del presente que se aprobó en general el proyecto de ley, se dio cuenta de este primer informe en la Sala de la Cámara Alta.

Luego el 17 de abril, estando en segundo lugar de la tabla del Senado, la Sala acordó que el proyecto de ley vuelva a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para que emita un nuevo primer informe.

En efecto, en dicha sesión de la sala, tal como consta del diario de sesiones del Senado, el Senador Moreira en su calidad de Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, solicitó devolver el proyecto de ley a la Comisión, para poder emitir un nuevo primer informe.

La razón de esta solicitud tal como lo indica el Senador Moreira, es que el proyecto “ha despertado mucho debate respecto de sus alcances y riesgos. Por tal motivo, el Gobierno ha presentado propuestas de mejora en función de la entrada en vigencia de la Ley Karin, y una nueva mirada sobre el proyecto, por lo que ahora se debe analizar a la luz de los nuevos antecedentes antes de proceder a su votación general. El Gobierno ha manifestado su conformidad con tal medida, en aras de lograr un acuerdo dentro de un plazo acotado”

Fuentes del capítulo: Página web del Senado de la República; Proyecto de ley boletín Nº 12.256-13, denominado “Modifica el Código del Trabajo y la ley Nº18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”; Primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de 2 de agosto de 2022; Código del Trabajo; Ley Nº 18.290 del Tránsito, Ley 18.834, Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos; Ley Nº21.188 publicada el 13 de diciembre de 2019; Ley Nº 20.584, denominada “Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud; Oficio Nº 17.682 de 16 de agosto de 2022 de la Sala de la Cámara dirigido al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; Segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de 6 de septiembre de 2022; Oficio Nº 17.739 suscrito por el Presidente de la H. Cámara de Diputadas y Diputados de la época don Raúl Soto Mardones dirigido al Presidente del Senado; Diario de sesiones del Senado, sesión 12ª especial de 17 de abril de 2024.

IV. Análisis del proyecto de ley con su redacción actual.

En el presente capítulo, analizaré el texto del proyecto de ley con la redacción que actualmente se encuentra, luego de ser aprobado en primer trámite constitucional por la Cámara Baja y en el pasado mes de enero en general por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, pese a su vuelta a la Comisión para la elaboración de un nuevo primer informe, tal como se explicó en el capítulo anterior.

Para dichos efectos y con el fin de no confundir el análisis del suscrito con el texto del proyecto de ley, este último se reproduce en una letra más pequeña y destacado en negrilla.

“Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. Agréganse, a continuación del artículo 184 bis, los siguientes artículos 184 ter y 184 quáter, nuevos:

“Artículo 184 ter.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para procurar que los lugares de trabajo se encuentren libres de toda forma de violencia hacia los trabajadores y las trabajadoras.

El empleador deberá elaborar una política y un programa actualizado de prevención y mitigación de esta clase violencia en caso que, con motivo del desempeño de sus funciones o con ocasión de su trabajo, los trabajadores y las trabajadoras se vean expuestos a sufrir violencia mediante amenazas,

ataques o agresiones de cualquier tipo o por cualquier vía de hecho, por personas externas o usuarias de la empresa, y siempre que tales acciones pongan en riesgo su vida o salud. La política y el programa deberán incorporar, al menos, lo siguiente:

- a) Identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados con la violencia en el trabajo.
- b) Identificar los posibles daños a la salud física o mental de los trabajadores y las trabajadoras.
- c) Adoptar las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, para controlar la eficacia de las medidas y para velar por su mejoramiento y corrección continua.
- d) Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y las trabajadoras acerca sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
- e) Elaborar e implementar las directrices que fueren necesarias para dar una oportuna aplicación a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 184.

El empleador deberá publicar en un espacio físico y público de la empresa un resumen o compendio de la política de prevención de la violencia, e indicará expresamente los derechos y deberes de sus trabajadores y trabajadoras, de sus usuarios y de personas externas a ella.

La política y el programa a que se refiere el presente artículo, deberán mantenerse a disposición del Inspector del Trabajo, preferentemente a través de formatos electrónicos y podrán implementarse con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La redacción del actual artículo primero transitorio del proyecto de ley, establece que la política y el programa de prevención y mitigación de violencia externa que señala el artículo propuesto, deberán encontrarse a disposición del Inspector del Trabajo en el plazo de tres meses contado desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

Además es importante señalar que la política y el programa actualizado de prevención y mitigación de violencia hacia los trabajadores no estaba contemplado en el proyecto original y fue incluido como consecuencia de la tramitación en la Cámara Baja vía indicación.

En efecto, como vimos en el capítulo II del presente informe, el original artículo 184 ter del proyecto de ley planteaba el derecho a ser defendidos y exigir la persecución del empleador de la responsabilidad civil y/o penal en contra de las personas que atenten contra la vida o integridad corporal de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, lo que actualmente con otra redacción y otros alcances se regula en el propuesto artículo 184 quáter que veremos enseguida.

Artículo 184 quáter.- El empleador que tome conocimiento de hechos constitutivos de delito ejecutados en el lugar de trabajo por terceros ajenos a la relación laboral, que atenten contra la vida, salud, integridad física o psíquica de los trabajadores y las trabajadoras, deberá interponer la denuncia penal respectiva, y acompañará todos los antecedentes probatorios que obren en su poder y digan relación con los hechos que originen la interposición de la acción penal.

Del mismo modo, si la trabajadora o el trabajador inicia acciones para perseguir la responsabilidad civil por estos hechos, el empleador deberá poner a su disposición dentro del plazo de quince días corridos la totalidad de los antecedentes que disponga, tales como las grabaciones de las cámaras de seguridad o

el parte policial de Carabineros de Chile, entre otros. Para tales efectos, el plazo señalado se contará desde la presentación de la solicitud efectuada por cualquier medio escrito por la trabajadora o el trabajador.

Las empresas cuyos ingresos anuales superen los 25.000 unidades de fomento deberán proveer de defensa jurídica para hacer efectiva la responsabilidad civil, a las trabajadoras y los trabajadores que, con ocasión del desempeño de sus funciones sufran atentados contra su integridad física.”.

Este artículo, que regula de una manera más detallada lo que proponía el original artículo 184 ter del proyecto de ley, es menester analizarlo en tres dimensiones de conformidad a cada uno de los tres incisos propuestos para esta norma.

El inciso primero del nuevo artículo propuesto se refiere a la nueva obligación que se establece en el Código del Trabajo para los empleadores en orden a denunciar penalmente los hechos constitutivos de delitos ejecutados en el lugar de trabajo por terceros ajenos a la relación laboral, que atenten contra la vida, salud, integridad física o psíquica de los trabajadores y las trabajadoras, así como acompañar todos los antecedentes probatorios que obren en su poder.

En primer término es importante relevar que la norma se refiere a interponer una denuncia y no presentar una querella criminal.

En segundo lugar, en este hipótesis no se aplica la denominación que se utiliza en el proyecto original y en el inciso tercero del artículo en análisis relativo a que la agresión sea “en el desempeño de sus funciones” o “con ocasión del desempeño de sus funciones” respectivamente, sino que la obligación nace desde el momento que el delito es ejecutado en el lugar de trabajo.

En consecuencia, cualquier atentado contra la vida, salud, integridad física o psíquica de los trabajadores, que se realice en el lugar de trabajo, sin necesidad que sea en el desempeño de sus funciones o con motivo de dicho desempeño, cabe dentro de la norma y nace la obligación del empleador de denunciar el delito ejecutado en contra de un trabajador.

En tercer término, es importante destacar que la obligación del empleador de presentar la denuncia penal es por atentados contra la **vida, salud, integridad física o psíquica** de los trabajadores, en cambio en la norma que luego analizaremos del inciso tercero de este artículo 184 quáter propuesto, que se refiere a la obligación de perseguir civilmente la responsabilidad del agresor, la protección solamente se da por atentados contra su integridad física.

Sin embargo, se debe tener presente, que por ejemplo para los casos de atentados contra la integridad psíquica por parte de terceros ajenos a la empresa que puedan hacer contra un trabajador, las cuales podrían corresponder a los tipos legales de los delitos de injuria y calumnia, la norma en la práctica no le entrega la protección necesaria al trabajador, ello en virtud que denunciar dichos delitos no tiene ningún efecto práctico, por cuanto corresponde a delitos de acción privada, los cuales solamente pueden iniciarse por la víctima presentado la respectiva querella criminal, no interviniendo en consecuencia el Ministerio Público.

En efecto, el artículo 55 del Código Procesal Penal, en este sentido establece textualmente lo siguiente:

“Artículo 55.- Delitos de acción privada. No podrán ser ejercidas por otra persona que la víctima, las acciones que nacen de los siguientes delitos:

a) La calumnia y la injuria;.....”

Por último cabe destacar que no se considera como en la norma del artículo 184 ter del proyecto original la obligación del empleador de perseguir la responsabilidad civil por los atentados que sufran por parte de terceros los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, eximiéndose de esa manera a los empleadores de dicha obligación, siempre y cuando como veremos en el inciso final del artículo en análisis la empresa tenga ingresos anuales que no superen las 25.000 unidades de fomento.

Ahora en relación al inciso segundo del artículo 184 quáter propuesto para el Código del Trabajo, ratifica lo anterior en el sentido que las empresas que no tengan los ingresos señalados previamente está eximidos de perseguir la responsabilidad civil, pero si deben dentro del plazo de 15 días que señala la norma poner a disposición del trabajador todos los antecedentes probatorios para que éste pueda iniciar las acciones para perseguir la responsabilidad civil.

Por último y como ya se adelantó, el inciso tercero y final de este artículo propuesto obliga a las empresas con ingresos anuales superiores a las 25.000 unidades de fomento de otorgar defensa jurídica a los trabajadores para hacer efectiva la responsabilidad civil en contra de quienes atenten contra su integridad física con ocasión del desempeño de sus funciones.

Se debe tener presente que 25.000 Unidades de fomento actualmente al 27 de mayo del presente, ascienden a la suma de \$935.370.750, en consecuencia de acuerdo a la clasificación de tamaños de empresas en nuestro país, tanto las grandes como las medianas empresas están comprendidas entre aquellas que deben proporcionar defensa jurídica para perseguir la responsabilidad civil por parte de los trabajadores que con ocasión del desempeño de sus funciones sufran atentados contra su integridad física.

También es importante destacar en relación a esta norma propuesta, que a diferencia de lo establecido en su inciso primero referido a la obligación de interponer la denuncia penal **por hechos constitutivos de delito ejecutados en el lugar de trabajo por terceros ajenos a la relación laboral contra los trabajadores**, en cambio en esta hipótesis del inciso tercero, se señala expresamente que el atentado contra los trabajadores debe ser **con ocasión del desempeño de sus funciones**.

En consecuencia del tenor literal de la norma propuesta, se desprende que en los casos del inciso primero la obligación del empleador de denunciar penalmente el atentado no exige el requisito que exige el inciso tercero para interponer la acción civil referido a que el atentado sea con ocasión del desempeño de sus funciones, pudiendo por lo tanto darse los casos que cualquier atentado contra un trabajador que no sea con ocasión del desempeño de sus funciones pero que si ocurra en su lugar de trabajo el empleador estaría obligado a denunciar penalmente el hecho.

Por último, también es relevante señalar la diferencia que existe entre la obligación del inciso primero y tercero del artículo en comento, relativa a que la obligación del inciso primero

de denunciar penalmente es por atentados contra la vida, salud, integridad física o psíquica de los trabajadores en cambio la obligación del inciso tercero en orden a proveer de defensa jurídica a los trabajadores para hacer efectiva la responsabilidad civil solamente comprende los atentados contra la integridad física de los trabajadores.

2. Agrégase en el Libro II, a continuación del artículo 211 J el siguiente Título VI, nuevo:

“TÍTULO VI

DE LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO.

Artículo 211 K.- El empleador, entre otras medidas destinadas a proteger eficazmente la vida y salud de las trabajadoras y los trabajadores, deberá implementar cabinas de segregación que protejan a los conductores y conductoras de buses que presten servicios de transporte público.

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por resolución fundada podrá exceptuar a una o más empresas de la implementación de cabinas de segregación, siempre que el empleador adopte las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Un reglamento suscrito por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fijará las condiciones técnicas y de seguridad que deberá cumplir las cabinas de segregación.

La Dirección del Trabajo velará por el cumplimiento de las disposiciones de este Título. La infracción a lo dispuesto en él se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, la que se duplicará en caso de reincidencia.”.

En primer término se debe tener presente, que el artículo 211 K propuesto para el Código del Trabajo, comprende un nuevo título VI “ De la protección de las trabajadoras y los trabajadores del transporte público” que se propone adicionar al Libro II de dicho Código, denominado “De la Protección a los trabajadores”

Esta segunda modificación al Código del Trabajo que propone el texto actual del proyecto de ley no estaba considerada en el proyecto original, siendo adicionada vía indicación durante la tramitación del proyecto de ley en su primer trámite constitucional en la Cámara Baja.

En este sentido, es importante recordar lo consignado anteriormente a propósito de la intervención en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara Alta el día 5 de julio de 2023 por don Sebastián Rodoni en representación de ABI Buses, quien solicitó a la Comisión excluir del proyecto de ley la obligación para los buses de transporte interurbano de implementar las cabinas segregadas, ello en razón de una serie de argumentos que entregó a la Comisión en dicha oportunidad y que se encuentran indicados en el capítulo anterior del presente informe.

En el evento que el proyecto de ley se convierta en ley de la república con la redacción actual, existiría la posibilidad de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del nuevo artículo 211 K propuesto para el Código del Trabajo, de eximirse ciertas empresas de la obligación de instalar las cabinas de segregación mediante una resolución fundada dictada por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Previsión

Social, ello siempre y cuando el empleador cumpla con la condición de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

En relación al reglamento que se establece en el inciso tercero que fija las condiciones técnicas y de seguridad que deberían cumplir las cabinas de segregación y que sería suscrito por los Ministerios de Transportes y Telecomunicaciones y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el artículo segundo transitorio del texto actual del proyecto de ley, establece como veremos más adelante, que debe ser dictado dentro del plazo de 6 meses a contar de la publicación de la ley.

Por último, el inciso cuarto y final del artículo propuesto, además de señalar que sería la Dirección del Trabajo la que velaría por el cumplimiento de las disposiciones de este nuevo título del Código del Trabajo, establece las multas para el caso de su infracción, las que ascienden de 14 a 70 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), lo que equivale considerando la UTM de este mes de mayo a multas que van de los \$916.202.- a los \$4.581.010.-, duplicándose dichos montos en caso de reincidencia.

Artículo 2.- Incorpórase en el inciso primero del artículo 196 octies de la ley N° 18.290, de Tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2007, de los Ministerios de Transportes y Telecomunicaciones y de Justicia, a continuación de la frase “realizar labores de verificación de pago de tarifa,” la siguiente: “o a cualquier trabajador o trabajadora, dependiente o independiente, que labore en los servicios de transporte público, indistinto de las funciones que desempeñe,”.

Tal como se analiza en el capítulo II del presente informe, el proyecto de ley original proponía agregar un nuevo inciso tercero al artículo 196 octies de la ley N° 18.290 del Tránsito, mediante el cual se ampliaba el marco de protección que existe actualmente respecto los fiscalizadores del Ministerio de Transportes, de Ferrocarriles del Estado, Metro S.A y fiscalizadores contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público por las amenazas, lesiones o maltrato que pudieran sufrir en el ejercicio de sus funciones, aumentando en un grado la pena al autor del delito.

La ampliación consistía en que de acuerdo al texto de la norma propuesta dicha protección también sería con respecto a cualquier trabajador, ya no solamente fiscalizadores, que se desempeñen en las empresas operadoras de servicios de transporte público, cuyas relaciones laborales son regidas por el Código de Trabajo, además de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y sus filiales, o de Metro S.A. y sus empresas contratistas.

Durante la tramitación del proyecto de ley en su primer trámite constitucional en la H. Cámara de Diputadas y Diputados, se modificó vía indicación la técnica legislativa para procurar dicha protección a los demás trabajadores que se desempeñan en el transporte público, adicionando a los trabajadores independientes, proponiendo modificar para dichos efectos el inciso primero del artículo 196 octies de la ley 18.290 de Tránsito, el cual si se aprueba el texto propuesto quedaría redactado de la siguiente manera. (En negrilla y subrayado se destaca la modificación propuesta).

“Artículo 196 octies.- El que lesione, en razón del ejercicio de sus funciones a un inspector fiscal del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, al personal de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y sus filiales, o de Metro S.A., que realicen servicios de fiscalización, o a quienes sean contratados por empresas operadoras de servicios de transporte público para realizar labores de verificación de pago de tarifa, **o a cualquier trabajador o trabajadora, dependiente o independiente, que labore en los servicios de transporte público, indistinto de las funciones que desempeñe,** será sancionado con la pena asignada al delito correspondiente, aumentada en un grado.

Asimismo, el que amenace a las personas señaladas en el inciso anterior, en los términos de los artículos 296 o 297 del Código Penal, en razón del ejercicio de sus funciones, será sancionado con la pena asignada al delito correspondiente, aumentada en un grado.”

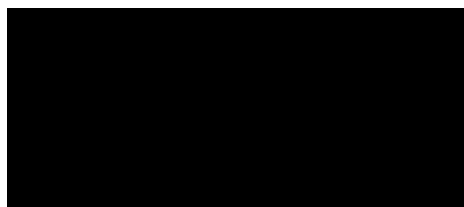
Disposiciones transitorias

Artículo primero.- La política y el programa de prevención y mitigación de violencia externa a que refiere el artículo 1 deberán encontrarse a disposición del Inspector del Trabajo en el plazo de tres meses contado desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- El reglamento a que se refiere el artículo 211 K del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 2 del artículo 1, deberá dictarse en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de esta ley. “.

Fuentes del capítulo: Página web del Senado de la República; Proyecto de ley boletín N° 12.256-13, denominado “Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290 de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa”; Código Penal; Código del Trabajo; Ley N° 18.290 del Tránsito.

Es todo cuanto puedo informar, 27 de mayo de 2024.



Carlos Lobos Mosqueira

Abogado