

IUS RESISTENTIAE Y DESOBEDIENCIA LABORAL. ANTE EL RIESGO GRAVE E INMINENTE

Ius resistentiae and workplace disobedience. In the face of
serious and imminent risk

ALVARADO-BARRIENTOS, PAULINA ¹
Universidad Austral de Chile

Resumen

Esta investigación analiza las posibilidades de autodeterminación que se confieren a la persona trabajadora en aquellos supuestos de riesgo grave e inminente contemplados en el artículo 184 bis del Código del Trabajo. En tal sentido, se examinan los supuestos de hecho contenidos en la precitada norma, luego se formulan y justifican las similitudes distinciones entre la desobediencia laboral y el *ius resistentiae*. Finalmente se delimitan los campos de acción en los que opera cada uno de estos institutos.

Palabras clave

Poder de dirección; interrupción; abandono.

Abstract

This research will analyze the scope for self-determination afforded to workers in cases of serious and imminent risk as set out in Article 184 bis of the Labor Code. In this regard, the factual scenarios contained in the aforementioned provision will be analyzed; subsequently, similarities and distinctions between industrial disobedience and the *ius resistentiae* will be identified and justified; and finally, the scope of application of each of these legal concepts will be defined.

Key words

Power of direction; interruption; abandonment.

1. Introducción

El día 30 de julio del año 2025, el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) decretó alerta roja en todo el borde costero nacional, continental e insular, tras el terremoto de magnitud 8,8 que sacudió la península de Kamchatka (Rusia) y cuyas repercusiones se harían sentir en parte de la costa chilena. En la región de Valparaíso, en particular, el proceso de evacuación comenzó a las 12.00 pm. Sin embargo, a pesar del llamado de la autoridad, se registraron denuncias vinculadas a que una conocida cadena de supermercado seguía funcionando tanto en Valparaíso como en Viña del Mar.

Una situación similar se registró el día 2 de mayo del año 2025 cuando un sismo de 7.5 grados en la escala de Richter se produjo cerca de la Provincia de Cabo de Hornos. Ante tales hechos, SENAPRED solicitó evacuar el litoral costero de la Región de Magallanes y estableció estado de precaución en la zona de playa en todo el Territorio Antártico Chileno. A pesar del llamado de la autoridad, varias empresas ubicadas en la zona demarcada para evacuación permanecían abiertas al público.

¹ Candidata a Doctora del Programa de Doctorado en Derecho con mención en Constitucionalismo y Derecho por la Universidad Austral de Chile y por la Universidad de Valencia, ciudad de Valdivia, Chile. Becaria de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo-Subdirección de Capital Humano/Beca Doctorado Nacional/año 2021 - folio N°21210637. profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Magallanes. Correo electrónico: paulina.alvarado@umag.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5831-5564>.

Los eventos descritos se han repetido una y otra vez. El día 6 de febrero del año 2024, la Dirección del Trabajo informó que varias empresas del sector “El Salto” en la V región se negaron a evacuar trabajadores, a pesar de que se ubicaban en una zona altamente afectada por incendios forestales.

Precisamente, para resguardar la vida y salud de la persona trabajadora ante el riesgo grave e inminente, surge la Ley N° 21.010 del año 2017, que incorporó el artículo 184 bis al Código del Trabajo (C.T.). Tal norma establece un cúmulo de obligaciones para el empleador y, en paralelo, confirió a las y los dependientes la posibilidad de suspender labores y abandonar el puesto de trabajo. Sin embargo, más adelante veremos que, este esfuerzo normativo parece ser insuficiente para cumplir con su propósito².

La novedad del artículo 184 bis del C.T. es que otorga a la persona trabajadora un margen de autodeterminación que le permite desatender órdenes del empleador. Desde este prisma, nuestros objetivos serán determinar el marco jurídico y el alcance que tiene tal autodeterminación, desentrañar los escenarios que plantea y determinar cuáles son las posibilidades de resguardo que tiene la persona al enfrentarse a una situación de riesgo mientras trabaja.

Para llevar a cabo lo anterior, en primer lugar, analizaremos las obligaciones y las medidas que debe tomar el empleador frente a una situación de riesgo grave e inminente. En segundo lugar, analizaremos las alternativas que el 184 bis del C.T. entrega a la persona trabajadora. Desde aquí, formularemos distinciones y similitudes entre la desobediencia laboral y el *ius resistentiae*. Estos contrastes se realizarán con el propósito de identificar y justificar el rol de cada uno de estos institutos, y consecuentemente deslindar los escenarios en que opera cada uno.

Posteriormente y, en tercer lugar, analizaremos los límites al poder disciplinario del empleador que han sido establecidos por el legislador en esta materia, y conjuntamente identificaremos los problemas que han afectado la eficacia de estos límites. En este sentido, relevaremos el contenido del derecho a la vida y la garantía de indemnidad, como elementos que permitirían contrarrestar una eventual represalia frente al ejercicio de los derechos contemplados en el artículo 184 bis del C.T. Bajo esta mirada, daremos a la apreciación del riesgo un carácter contextual y subjetivo.

Finalmente, y en cuarto lugar, justificaremos que, en los casos de emergencia, catástrofe o desastre contemplados por la normativa analizada, se admite también el ejercicio del *ius resistentiae* por parte de la persona trabajadora. Sin embargo, en este caso, la consideración del riesgo se sujeta a parámetros de objetivación predeterminados por la autoridad competente.

A lo largo del artículo se emplearán fuentes que contemplan referencias de autores chilenos que han investigado sobre esta temática y sus elementos concomitantes. Igualmente, se utilizará doctrina comparada (fundamentalmente, hispanoamericana), a objeto de que sea aplicada a situaciones particulares del ordenamiento nacional y se citarán fallos judiciales y jurisprudencia administrativa para relevar o contrastar nuestras afirmaciones.

2. Supuesto de hecho: riesgo grave e inminente

La concurrencia del riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo no es materia exclusiva del ordenamiento laboral chileno; otros países ya han regulado este supuesto y han establecido obligaciones para el empleador, conjuntamente con el reconocimiento de algunos derechos laborales, particularmente el derecho a paralizar la prestación de servicios y eventualmente a retirarse del lugar de trabajo.

² Según informe de la Dirección del Trabajo, en el año 2022 se registraron 217 denuncias por incumplimiento de materias vinculadas al artículo 184 bis del C.T., en el año 2023 se registraron 229 y en 2024 se recibieron 244 denuncias. Por ende, los números indican que se trata de una cifra que va en aumento. Asimismo, la cantidad de materias sancionadas por la Dirección del Trabajo vinculadas a infracciones del mismo artículo entre los años 2022 y el 5 de agosto del año 2025 registra sus números más altos en la Región de Valparaíso (37), seguida por la Región Metropolitana (33) y luego por la Región de Atacama (11).

En España, el acaecimiento de un riesgo grave e inminente se regula en términos muy similares, pero no idénticos al caso chileno. El artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla la obligación del empresario de tomar todo tipo de medidas preventivas y, además, se reconoce el derecho de la persona trabajadora a paralizar el trabajo³. A diferencia de lo que ocurre en nuestro país, esta paralización puede ser de carácter individual o colectivo, pues los representantes de los trabajadores pueden acordar, por la mayoría de sus integrantes, la paralización de la actividad de los y las dependientes que puedan verse alcanzados por dicho riesgo.

Asimismo, el numeral 4 de la precitada ley española dispone que las y los dependientes o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

En Francia, la persona trabajadora puede, según indica el artículo L 4131-1 del *Code du Travail*, retirarse de una situación de trabajo en la que existe un motivo razonable de pensar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud⁴.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de México en el artículo 51 vii, a diferencia de los regímenes jurídicos anteriores, va más allá de la suspensión; más bien garantiza el derecho del trabajador a rescindir el contrato de trabajo en caso de “*existencia de peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea porque el establecimiento carece de condiciones higiénicas o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen*”⁵.

En Chile, tanto el artículo 184 bis del C.T. como el artículo 18 del Decreto N° 44 que Aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable regulan en idénticos términos una serie de obligaciones, derechos y facultades que tienen su origen en la presencia del riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo.

El precitado decreto a su vez vino a complementar el contenido del supuesto de hecho exigido en el artículo 184 bis del C.T. <<riesgo grave e inminente>>, entendido como aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas de que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora⁶. En efecto, el contenido del artículo se configura por la concurrencia acumulativa de tres factores:

- a) La existencia de un riesgo. Entendida como aquella contingencia o proximidad de un daño⁷. En tal sentido, una parte de la doctrina local sostiene que se trata de una situación potencial, no actualizada, sea inherente a las faenas o ajena a las mismas⁸. En efecto, la contingencia puede tener su origen en las características propias de la actividad desarrollada o bien en la ocurrencia de un hecho exógeno⁹. Otro autor, en cambio, desglosa el concepto de riesgo para distinguirlo de la noción de peligro, y en tal sentido define riesgo en los términos concebidos por la norma internacional ISO 45001, esto es, como la combinación de la probabilidad de que ocurran eventos peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puedan causar los eventos y exposiciones¹⁰. Esta última mención pone el acento no solo en la probabilidad,

³ España: Ley 31/1995, de año.

⁴ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría-Secretaría General Técnica Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales (2018), pp. 134-135. Por lo que respecta al peligro, según la circular ministerial N°93-15, de 25 de marzo de 1993, puede considerarse como grave cuando puede producir un accidente o una enfermedad con consecuencia de muerte o pudiendo tener consecuencias de invalidez permanente o temporaria prolongada. El peligro debe ser valorado en relación con los riesgos particulares a los que se enfrenta el asalariado, en sus funciones y competencias. Respecto al carácter inminente del peligro, la misma circular califica de inminente cualquier peligro susceptible de realizarse brutalmente en un plazo corto.

⁵ México: Ley Federal del Trabajo, de 1970.

⁶ Decreto N°44, de 2024, artículo 2.

⁷ Dirección del Trabajo, Ord. 4604-112, de 3 de octubre de 2017.

⁸ NÚÑEZ (2020), p. 132.

⁹ Dirección del Trabajo, Ord. 4604-112, de 3 de octubre de 2017; Dirección del Trabajo, Ord. 889, de 10 de marzo de 2021.

¹⁰ CONTADOR (2024), pp. 262-263.

sino también en el eventual resultado sobre derechos fundamentales, un componente que se considera para efectos de “medir” la inminencia del riesgo. No obstante, de cada versión sobre la noción de riesgo, se desprenden elementos transversales como el hecho de que se trata de un componente contextual, que puede tener un origen interno o externo y que posee intensidades variables que se califican conforme a los otros dos factores que la complementan.

- b) La gravedad del riesgo. Esto es, debe existir la probabilidad de que ocurra un daño para la salud de los trabajadores¹¹. En sentido literal, la palabra gravedad hace referencia a “grande, de mucha entidad o importancia”¹². Se trata de un concepto vinculado a la magnitud de la amenaza. En torno a este factor, un sector de la doctrina sostiene que para determinar la gravedad de un riesgo se debe acudir a la objetivización del riesgo grave, considerando la evaluación del riesgo y su graduación, lo que se desprende de la letra b), inciso primero del artículo 184 bis del C.T. que exige del empleador, de manera preliminar, la valoración del agente que genera el riesgo¹³. Otro sector, al cual adherimos, sostiene que la consideración del riesgo grave está sujeta a factores objetivos y subjetivos¹⁴. En tal sentido, una medición técnica o la resolución de una autoridad otorgan certeza de los riesgos, pero aquello no excluye la conformación subjetiva del riesgo y sus factores. Esta idea se refuerza si consideramos que el legislador en el mismo artículo 184 bis del C.T., emplea el vocablo “Con todo” para referirse a los derechos que surgen en favor de la persona trabajadora ante el riesgo grave e inminente; se trata de una expresión concesiva que sugiere una conformación subjetiva del riesgo por parte de la persona trabajadora que puede operar con independencia de que el empleador haya cumplido o no con las obligaciones contenidas en los literales a) y b) del artículo 184 bis.
- c) La inminencia del riesgo. Es decir, la materialización de la contingencia ha de preverse de forma inmediata, esto es, en un breve lapso de tiempo¹⁵. Se trata de la amenaza de que algo suceda o pueda suceder prontamente. En efecto, el concepto alberga rasgos de temporalidad que suponen que el evento riesgoso pueda acaecer o no. En tanto, su ocurrencia o no ocurrencia no altera su calificación como supuesto de hecho del que derivan derechos y obligaciones correspondientes¹⁶.

Adicionalmente, la jurisprudencia administrativa conjuga estos elementos y agrega que la inminencia, entendida como la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata, debe constituir una amenaza directa para la seguridad y salud de la persona trabajadora¹⁷. De tal manera que se establece un marco específico de protección respecto a ciertos derechos fundamentales que pueden verse amenazados en contextos esencialmente intempestivos.

3. Obligaciones del empleador ante el riesgo grave e inminente

Al igual que en otros sistemas que intentan equilibrar la continuidad del trabajo y la protección de la vida y salud de los trabajadores, el sistema laboral chileno también tiene un conjunto de normas que sigue esa misma línea. Este contempla obligaciones que debe asumir el empleador como garante de la seguridad de las y los dependientes. Por otro lado, incluye algunos mecanismos que operan en favor de la persona trabajadora para enfrentar estos siniestros.

Básicamente, existen dos obligaciones empresariales. En primer lugar, la obligación de informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del riesgo, así como las medidas implementadas para eliminarlo o atenuarlo. Y en segundo lugar, adoptar

¹¹ IGARTUA (2020), p. 203.

¹² Dirección del Trabajo, Ord. 4604-112, de 3 de octubre de 2017.

¹³ CONTADOR (2024), p. 265.

¹⁴ NÚÑEZ (2022), pp. 115-116; ROSAS (2020), p. 168.

¹⁵ IGARTUA (2020), p. 203.

¹⁶ NÚÑEZ (2020), p. 132; NÚÑEZ (2022), p. 115.

¹⁷ Dirección del Trabajo, Ord. 41, de 19 de enero de 2026; Dirección del Trabajo, Ord. 351, de 1 de febrero de 2021.

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

Se trata de dos obligaciones establecidas de manera gradual y condicionada¹⁸. La primera obligación constituye la especificación de un deber de información con finalidad preventiva, que permitirá a la persona trabajadora, en su caso, ejercer sus derechos en este ámbito¹⁹. Al mismo tiempo, irroga para el empleador la obligación de controlar el riesgo, cuando esto es posible.

Ahora bien, cuando no es posible controlar el riesgo para eliminarlo o mitigarlo, queda a criterio del empleador la suspensión de la faena y/o la evacuación de los trabajadores. En este caso, la contracara de la suspensión de las faenas supone que no podrá exigirse a la persona trabajadora realizar la prestación que es objeto del contrato, mientras persista el riesgo. Y en caso de que la amenaza continúe, el empleador debe ordenar la evacuación, lo que derivará en el abandono de las instalaciones patronales. Por ende, existen dos medidas que no necesariamente son copulativas; que haya suspensión no significa que habrá evacuación.

Conviene también aclarar que el ejercicio de estas obligaciones por parte del empleador y sus efectos sobre la persona del trabajador se traducen en la imposibilidad de invocar un despido disciplinario basándose en cualquiera de las hipótesis de abandono contenidas en el artículo 160 N°4 del C.T.

La exclusión de las hipótesis de abandono como causal de despido disciplinario se produce en razón de que no se configura, en ninguno de los dos supuestos, –paralización de funciones o retiro del lugar de trabajo–, la falta de justificación que exige el legislador²⁰. A *contrario sensu*, la razonabilidad de la salida del dependiente o la suspensión de sus funciones se sustenta en el supuesto de hecho contenido en el artículo 184 bis del C.T.; el riesgo grave e inminente que obliga al empleador a ordenar la suspensión de las labores y/o la salida del trabajador de las dependencias de la empresa²¹. Asimismo, el propio llamado del empleador destinado al abandono de las dependencias configura la permisividad que descarta de plano el hecho de que el trabajador suspenda su función o abandone la empresa sin la anuencia o el permiso de su superior.

En efecto, en estos casos, el poder de dirección del empresario debe colocarse al servicio de los derechos fundamentales en riesgo, la vida y la salud de la persona trabajadora²². Por tanto, el conjunto de facultades vinculadas a la ordenación y especificación de las prestaciones laborales debe desatender el ejercicio de actividades económicas para priorizar el cumplimiento de las obligaciones específicamente contenidas en el artículo 184 bis del C.T. Cosa lógica, por cuanto, el poder de dirección del empleador se encuentra en la órbita patrimonial del contrato de trabajo, cuyo centro de gravedad es el interés del empresario²³. En cambio, el carácter extrapatrimonial que caracteriza la prevención de riesgos laborales ubica a los poderes empresariales –incluido el poder de dirección– en una órbita distinta, en un centro de gravedad diferente: la protección de la vida y salud de la persona trabajadora²⁴.

Precisamente, la interiorización en la empresa y en el contrato de trabajo de los derechos fundamentales, en su versión laboral, implica para el empleador asumir obligaciones y deberes positivos relativos a las nuevas posiciones contractuales del trabajador vinculadas al respeto debido a su dignidad, que enriquecen y completan el vínculo contractual²⁵. Conforme a ello, el giro desde la productividad a la protección se justifica en razón de la preeminencia del derecho

¹⁸ En el mismo sentido, ROSAS (2021), p. 158, sostiene que, desde el literal b) del artículo 184 bis del Código del Trabajo, pareciera que el legislador estableció una progresión de las medidas a adoptar por el empleador: primero, la suspensión de las faenas y, en caso de ser necesario, la evacuación.

¹⁹ IGARTUA (2020), p. 204.

²⁰ Dirección del Trabajo, Dictamen 6208, de 21 de diciembre de 2017.

²¹ De este modo se justifica el abandono en la medida que concurra un precepto legal, una disposición reglamentaria o bien circunstancias especiales que, dada su naturaleza, explican el abandono en particular del lugar de trabajo. En este sentido, véase IRURETA (2016), p. 901.

²² IGARTUA (2020), p. 205.

²³ FERNÁNDEZ (2019), p. 68.

²⁴ GUTIÉRREZ-SOLAR (1999), p. 193.

²⁵ PACHECO (2013), pp. 70-71.

fundamental a la vida e integridad respecto a los intereses empresariales, a la libertad de empresa, al mantenimiento de la actividad laboral o la orgánica productiva²⁶.

4. Interrupción y/o abandono: entre la desobediencia laboral y el *ius resistentiae*

El inciso segundo del artículo 184 bis del C.T. y el artículo 18 del Decreto 44 de 2024 que Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, consagran en favor de las y los dependientes el derecho a interrumpir labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo ante riesgo grave e inminente.

En este sentido, el derecho a interrumpir la actividad laboral y/o el retiro del lugar de trabajo no se condiciona al incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas que le impone el artículo 184 bis del C.T.—ya que ese riesgo agravado puede provenir de cualquier situación, incluso de circunstancias desconocidas por el empleador— y no requiere para su ejercicio la materialización del riesgo²⁷. Se trata de un derecho autónomo y potestativo que no se encuentra deslindado previamente por el legislador ni supeditado a la observancia de las acciones o inacciones del empleador.

De la norma precitada se desprende la manifestación más explícita del denominado *ius resistentiae* o derecho de resistencia laboral²⁸. Entendida como la oposición justificada de una orden²⁹. También como la facultad de la persona trabajadora de desobedecer las órdenes del empleador cuando estas no pertenecen al ámbito del ejercicio regular de las facultades directivas del empresario; en tal caso, la noción de *ius resistentiae* se homologa a la desobediencia justificada³⁰.

Otro sector de la doctrina, al cual adherimos, sostiene que el *ius resistentiae* supone que el no acatamiento por parte de la persona trabajadora a las órdenes e instrucciones irregulares no debería ser considerado jurídicamente como desobediencia, porque el deber jurídico de obediencia no alcanza a este tipo de manifestaciones de ejercicio de facultades directivas. En consecuencia, resulta incorrecto referirse al instituto como una especie de desobediencia justificada, porque en esencia, hay justificación, pero no hay desobediencia³¹.

En consecuencia, el ejercicio irregular del poder de dirección justifica la inobservancia de la obediencia laboral, pero no convierte a la persona trabajadora en desobediente. La desobediencia es un concepto que se vincula con el rechazo activo u omisivo a dar cumplimiento a una orden vinculante y exigible. Por tanto, órdenes patronales que albergan conductas ilícitas, inmorales o prohibidas se encuentran fuera de tal espectro, y por ende ubican a la persona trabajadora en una esfera diversa a la desobediencia, situándola en el ámbito de la no obediencia justificada³².

Como bien sostiene Falcon y Tella, cuando normas de rango superior limitan otras de rango inferior, no se autoriza la desobediencia, sino que se limita la obediencia³³. Tal escenario se produce cuando el legislador delimita los confines de las facultades patronales en el C.T., tal como lo hace directamente en el artículo 5, al señalar: “*El ejercicio de las facultades que la ley le*

²⁶ IGARTUA (2020), p. 206. En un sentido similar, MORATO (2011), pp. 247-248.

²⁷ CONTADOR (2024), p. 257.

²⁸ Resulta de vital importancia situar este tipo de resistencia en la disciplina laboral, por cuanto esta precisión permite formular diferencias conceptuales con otros tipos de resistencia, particularmente con el derecho de resistencia propiamente tal, que se encuentra establecido para hacer frente a los ataques al ordenamiento jurídico en su totalidad. En este sentido, véase a MALEM (1990), p. 50.

²⁹ DOMÍNGUEZ Y WALTER (2017), p. 27.

³⁰ FERNÁNDEZ (2021), p. 365; IRURETA (2023), pp. 377-380; THAYER Y NOVOA (2015), p. 120.

³¹ GARCÍA (2021), p. 117; GORELLI (1997), p. 8; IRURETA (2023), pp. 379-380; MARTÍN (2006), p. 351; MORATO (2011), p. 253; ROMÁN DE LA TORRE (1992), p. 369; TODOLÍ (2020), p. 89.

³² Inclusive, institutos tales como la desobediencia civil refuerzan la idea de que la desobediencia se encuadra dentro de una forma de protesta que se materializa en la transgresión, no violenta, de una norma vigente y vinculante del ordenamiento jurídico, acatando la consecuencia que se deriva de tal transgresión. Al respecto, véase a UGARTEMENDIA (1999), p. 405; FALCON Y TELLA (2000), p. 77; MALEM (1990), pp. 47-48.

³³ FALCON Y TELLA (2000), p. 90.

reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores...” y en el inciso tercero del artículo 485, al indicar: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”.

Conforme al razonamiento anterior, el *ius resistentiae* constituye un límite al deber de obediencia laboral y al poder de dirección del empleador, pues ninguno de ellos tiene el carácter de absoluto³⁴. Por el contrario, el deber de obediencia se encuentra supeditado al ejercicio regular de las facultades del empleador³⁵.

Ahora bien, cabe preguntarse sobre cuál es el significado de ese “ejercicio regular” del poder de dirección; a este respecto, cabe señalar *a priori* que la orden empresarial, para considerarse fruto de ese ejercicio regular, ha de estar dentro de las atribuciones directivas, organizativas y rectoras de la actividad productiva y resultar acordes con la legalidad³⁶. De este modo, la operatividad del *ius resistentiae* se condiciona a un factor esencial: el poder de dirección ejercido de manera irregular.

Sin embargo, el inciso segundo del artículo 184 bis del C.T. no establece condiciones y otorga a la persona trabajadora la posibilidad de interrumpir sus funciones e inclusive abandonar el lugar de trabajo aun cuando el empleador haya actuado diligentemente; por consiguiente, estaríamos frente a un tipo de desobediencia laboral distinta al *ius resistentiae*, pues este caso no precisa de la irregularidad del poder de dirección para prosperar.

Por el contrario, cuando el empleador no haya cumplido con la obligación preventiva de informar, o habiendo informado, no tomó medidas relativas a mitigar o eliminar el riesgo, o bien, habiendo hecho lo anterior, decidió no suspender las faenas o bien lo hizo, pero no evacuó a las y los dependientes, la persona trabajadora estará habilitada para no obedecer.

En cualquiera de las hipótesis anteriores cabe la posibilidad de que se contraría la determinación del empleador, por estimar que las mismas están fuera del ámbito competencial del poder de dirección y, por tanto, irregulares, sea por ilegales en la medida en que no cumpla con ninguna de las obligaciones mandatadas en el artículo 184 bis del C.T. o bien por arbitrarias, es decir, cuando el empleador cumpla con parte de ellas, pero por motivos ajenos a la razón, omite cumplir otras. Es aquí donde efectivamente operaría el *ius resistentiae*.

Ambas hipótesis planteadas –*ius resistentiae* y desobediencia laboral– poseen elementos comunes y distintivos. Entre sus similitudes, figura la existencia de una situación de riesgo grave e inminente que legitima a las y los trabajadores a dejar de prestar la actividad laboral, ejerciendo la autotutela de sus derechos³⁷. Por ende, la norma permite el ejercicio de un poder concreto que habilita la defensa del propio interés (de la persona trabajadora) mediante un acto jurídico unilateral y extrajudicial³⁸.

En segundo lugar, cuando sea la persona trabajadora la que obre frente a la hipótesis de un empleador diligente o bien lo haga en función del ejercicio irregular del poder de dirección, y en su actuar, el o la dependiente yerre en una apreciación no maliciosa de la situación de riesgo grave e inminente, y por ende no exista situación de riesgo que justifique la interrupción de su trabajo, la norma excluye toda clase de medida disciplinaria³⁹.

Ahora bien, la misma norma otorga un margen de apreciación a las y los dependientes: “cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e

³⁴ GORELLI (1997), p. 76; FERNÁNDEZ (2019), p. 83.

³⁵ GUTIÉRREZ-SOLAR (1999), p. 222; COS (2012), p. 92.

³⁶ GARRIGUES (1999), p. 14. En un sentido similar IRURETA (2016), p. 913.

³⁷ IGARTUA (2020), p. 206; COS (2012), p. 107.

³⁸ GIL (1994), p. 20; MORATO (2011), p. 191; SOLÀ (2015), p. 45.

³⁹ El inciso tercero del artículo 184 bis del Código del Trabajo actualizado al día 10 de abril del año 2026, señala: “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 tal sentido, véase a COS (2012), p. 111; PURCALLA (1998), p. 216.

inminente para su vida o salud". De esta manera, la razonabilidad se basa en una valoración cualitativa, que se formula en torno al riesgo y que, en esencia, excluye el simple capricho⁴⁰.

Conforme a lo anterior, el ejercicio del derecho a paralizar la actividad o abandonar el puesto de trabajo estará plenamente justificado cuando la persona trabajadora considere, de modo diligente y de buena fe, que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud; sin que resulte definitorio que *a posteriori* se valore si ese riesgo fue o no real, ni cuál fue su gravedad.

Esta misma conclusión se extrae al observar que el legislador no condiciona el ejercicio de este derecho a que acontezca de forma real y efectiva un riesgo grave o inminente⁴¹. Más bien basta que la persona trabajadora así lo considere; tal como se refrenda en el artículo 18 del Decreto 44 y en el artículo 13 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.

En consecuencia, el análisis del riesgo es un factor necesario para la inmunidad disciplinaria de la persona trabajadora, que, en todo caso, debe juzgarse bajo la consideración subjetiva del riesgo. Por cuanto, el único límite que se desprende tácitamente del ejercicio de este derecho es que el proceso de conformación psicológica del riesgo que llevó a la persona trabajadora a interrumpir o abandonar su lugar de trabajo esté exento de mala fe o negligencia grave. Por ende, distinguir entre consideración subjetiva del riesgo y materialización del riesgo es clave, pues la sola idea de materializar el riesgo debe desestimarse por cuanto no es un parámetro que deba utilizarse para medir la legitimidad de la decisión.

Por tanto, el juicio tardío y su resultado no pueden servir para medir la justeza de la decisión de interrupción y/o abandono; por el contrario, dicha decisión debe valorarse en el contexto en que se adopta⁴². De este modo influirán factores como la persona que decide, su jerarquía dentro de la empresa, la formación que dispone, su nivel de conocimiento, entre otros aspectos⁴³.

Es más, la evaluación de la persona trabajadora puede incluso ser equivocada —lo que implica que el riesgo no se materialice por no ser grave ni inminente—, pero en ningún caso se afecta su autonomía decisoria, ni su inmunidad frente a la opinión discrepante de su empleador, como tampoco la indemnidad que le asiste en tales situaciones, siempre que la facultad no se haya ejercido de mala fe o con imprudencia temeraria⁴⁴.

Así, por ejemplo, la negativa a realizar tareas no convenidas en el contrato de trabajo que entrañan un riesgo⁴⁵, la negativa de reanudar actividades educativas ante la falta de medidas de seguridad por violencia escolar⁴⁶, el abandono del personal de un establecimiento comercial por rotura de cañerías en el techo⁴⁷, la negativa del personal de transporte público de conducir cuando se producen partidos de fútbol de alto riesgo⁴⁸. Son casos que cuentan con la intensidad suficiente como para quebrantar el esquema jerárquico que gobierna las relaciones laborales; desentender las exigencias del contrato de trabajo y proteger los derechos fundamentales potencialmente en riesgo.

Conforme a los matices que hemos realizado, conviene recalcar que probablemente en la mayoría de los casos converjan de manera simultánea el poder de dirección irregular y el *ius resistentiae*. Si bien aquello es altamente probable, no es automático. En este sentido, la ubicación del poder de dirección en un plano regular o irregular determinará a su vez en qué

⁴⁰ IRURETA (2020), p. 13.

⁴¹ NÚÑEZ (2022), p. 115.

⁴² SALA (2022), p. 105.

⁴³ Una opinión contraria se advierte en la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N° 269-2020, de 21 de octubre de 2020. Al respecto, se indicó que *"la sentencia (de primer grado) debió determinar en forma concreta si en el lugar y la fecha en que se verifican los hechos del juicio, existía o no un riesgo inminente como el que refiere la denuncia, lo que no aparece en los hechos establecidos en el presente litigio"*.

⁴⁴ CONTADOR (2024), p. 279; NÚÑEZ (2022), p. 116.

⁴⁵ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T- 378-2023, de 8 de enero de 2024; Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, RIT I-60-2023, de 12 de febrero de 2024; Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, RIT I-63-2023, de 11 de abril de 2024.

⁴⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT I-27-2023, de 22 de febrero de 2024.

⁴⁷ Segundo Juzgado de Letras de Valdivia, RIT I-8-2024, de 8 de octubre de 2024.

⁴⁸ Dirección del Trabajo, Ord. 4041, de 21 de agosto de 2019.

hipótesis se encuadra la conducta de la persona del trabajador. Análisis, que operará superada la amenaza interna o externa que asediaba el entorno de trabajo.

Sin embargo, ante la duda o convergencia, y en razón del acusado casuismo en que operarán estas instituciones, el *ius resistentiae* ofrece mayores certezas, no solo porque se trata de un derecho que se desprende expresamente del artículo 184 bis del C.T., sino también porque el ejercicio de este derecho releva el criterio que debe primar en la práctica el que puede sistematizarse, en el genérico rechazo tanto a la obediencia absoluta e ilimitada del trabajador a cualquier tipo de ordenación empresarial, como a la desobediencia ante todo tipo de desviación jurídica (o sospecha de desviación) de la orden empresarial⁴⁹. En efecto, si bien la desobediencia laboral, puede estar justificada, ofrece mayor ambigüedad y su pertinencia dependerá de la interpretación que el juzgador quiera dar a la norma.

Por otra parte, la implicancia práctica que nace a partir del ejercicio de la desobediencia laboral y que permite tomar distancia del *ius resistentiae* es que la primera puede ser ejercida aun cuando el empleador haya ejercido el poder de dirección de manera regular; lo que genera que sus condiciones de ejercicio se opongan directamente al principio *solve et repete* (obedece y luego reclama)⁵⁰.

Como es sabido, la obediencia laboral es un deber básico que debe cumplir la persona trabajadora y que reitera un elemento definidor del contrato de trabajo: la subordinación y dependencia. Mientras se mantenga la regularidad del poder de dirección, la persona trabajadora permanece en el plano del *solve et repete*, por cuanto solo así se facilita al empleador un instrumento necesario para mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa⁵¹.

En cambio, si la interrupción de labores y eventual abandono de la persona del trabajador se realiza cuando el empleador ha ejercido su poderío de manera irregular – sea por acción u omisión– el *ius resistentiae* no se opondría al *solve et repete*. Ambos se encuentran en planos diversos. El *solve et repete* compele a la persona trabajadora a mantenerse en la esfera de cumplimiento del pacto laboral y obediencia del poder de dirección, mientras este último se ejerza de manera regular. Ahora bien, cuando este último poderío deviene en irregular, surge para la persona dependiente el *ius resistentiae*. De este modo, tal derecho de resistencia no es un atentado ni una excepción al *solve et repete*, sino un instrumento delimitador del deber de obediencia laboral y del poder de dirección⁵².

Entender al *ius resistentiae* como excepción a la noción del *solve et repete* constituiría un error. Las excepciones hacen referencia a algo que se aparta de una regla o condición general. También las excepciones se caracterizan por alterar las afirmaciones que la regla establece⁵³.

En este sentido, valga decir que el *ius resistentiae* no desafía la condición general que mandata al trabajador a obedecer en virtud del ejercicio regular del poder de dirección. Como hemos dicho en líneas anteriores, el ejercicio de este derecho potestativo opera solo cuando dicho poder de dirección deviene en irregular. Por tanto, se trata de reglas que operan en distintas esferas, no existiendo relación de dependencia entre ambas.

Afirmar que el *ius resistentiae* es una excepción al principio *solve et repete* nos llevaría al absurdo de justificar que la premisa “obedece y luego reclama” admite algún grado de irregularidad del poder de dirección y, aquello, atentaría contra los límites que el propio legislador ha establecido. En específico, existiría una transgresión al artículo 5° del C.T., pues tal artículo se erige como una limitación expresa y directa a las facultades del empleador.

⁴⁹ FABREGAT (2003), p. 4.

⁵⁰ Este principio alberga la idea de que la persona trabajadora debe obedecer las órdenes del empleador, aun cuando se trate de órdenes que constituyen una extralimitación de las facultades directivas, quedándole tan solo la posibilidad de reclamar contra la misma tras obedecerla. Sin embargo, ha sido atemperado por la doctrina, pues se ha entendido que la obligación de obediencia irrestricta surge solo cuando el poder de dirección se ejerce de manera regular. Al respecto, véase a GORELLI (1997), pp. 82-83; MORATO (2011), pp. 204-205.

⁵¹ GORELLI (1997), p. 82.

⁵² GORELLI (1997), p. 82.

⁵³ SZCZARANSKI (2021), p. 47.

En efecto, el *ius resistentiae*, además de ser un límite al poder de dirección y una regla que se basta a sí misma viene a constituir un equilibrio entre el interés patrimonial que el empleador satisface a través del ejercicio del poder de dirección y el interés del trabajador a preservar, en la ejecución de la prestación laboral, su vida e integridad física⁵⁴. Este equilibrio se logra reconduciendo las facultades directivas a los estrictos límites contractuales⁵⁵. En este sentido, conviene hacer presente que el *ius resistentiae* es un derecho subyacente, que no admite un contenido rígido, pues emerge cuando se configura una amenaza o lesión en los derechos de la persona trabajadora⁵⁶.

Como corolario de las distinciones y similitudes existentes entre la desobediencia laboral y el *ius resistentiae*, cabe indicar que la justificación de tales conductas quedará sujeta a la observancia y ratificación de la Dirección del Trabajo, en caso de fiscalización, o bien del tribunal competente, en caso de judicialización.

5. Algunos límites al poder disciplinario del empleador

El antepenúltimo inciso del artículo 184 bis del C.T. establece que la persona trabajadora que haga uso de algunas de las medidas establecidas en el mismo artículo no podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno. Al parecer, se trataría de un límite al ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, que coincide con el mandato general que contiene el artículo 13 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo en orden a que deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por crear, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud⁵⁷.

Desde luego que la remuneración o la permanencia del vínculo contractual son elementos que podrían verse afectados por la aplicación de las medidas empresariales contempladas en el artículo 184 bis del C.T.

En primer lugar, siendo la remuneración un componente que puede verse mermado en virtud de las circunstancias que regula el artículo 184 bis del C.T., la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha sostenido que la persona que asista a su lugar de trabajo, pero que por razones ajenas a su voluntad no pudiese prestar sus servicios, igualmente se encontraría a disposición del empleador, configurándose su jornada pasiva definida en el inciso 2° del artículo 21 del C.T., por lo que no se afecta su derecho a remuneración⁵⁸. En el mismo sentido, el organismo ha señalado que la persona que haga uso de este derecho (interrumpir labores o abandonar el lugar de trabajo) tendiente a proteger su vida y salud no sufrirá menoscabo o detrimento alguno, de lo que se sigue que a su respecto el empleador no podrá ejercer represalias ni efectuar descuento de sus remuneraciones por tal causa⁵⁹.

En segundo lugar, y en torno a la permanencia del vínculo contractual, si bien la normativa excluye la aplicación de la causal disciplinaria de abandono contemplada en el artículo 160 N°4 del C.T. como forma de represalia hacia el dependiente –siempre y cuando este último haya

⁵⁴ COS (2012), p. 101; GORELLI (1997), p. 83.

⁵⁵ Erróneamente, a nuestro juicio, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha sostenido que el *ius resistentiae* se contraponen al poder de dirección. Véase, por ejemplo: Dirección del Trabajo, Ord. 821, de 20 de mayo de 2022; Ord. 1366, de 14 de marzo de 2018. Sin embargo, el rol del tal instituto protector no es confrontar las potestades del empleador con el resguardo de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, sino, como ya hemos afirmado, establecer un equilibrio entre ambos intereses. Asimismo, la idea de un derecho que opera en respuesta al ejercicio irregular del poder de dirección, acentúa la naturaleza limítrofe y tutelar del *ius resistentiae* en consonancia con el *ethos* preventivo que entraña el artículo 184 bis del Código del Trabajo, en oposición a la visión confrontacional que ofrece la jurisprudencia administrativa previamente citada. Sobre la función limítrofe del *ius resistentiae* véase a GORELLI (1997), pp. 81-82.

⁵⁶ Por ejemplo, en España, un trabajador se negó a participar de un curso de formación online, dado que la actividad debía realizarse dentro de sus ciclos de descanso. Dentro de sus alegaciones se encontraba la defensa de su derecho a la desconexión digital y, por ende, su legítimo derecho de resistirse a la orden empresarial. Al respecto, véase MARTÍNEZ (2021), p. 8.

⁵⁷ Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, de 1981. Instrumento ratificado por Chile el día 10 de junio del año 2025. Tendrá vigencia a partir del día 10 de junio del año 2026.

⁵⁸ Dirección del Trabajo, Ord. 2000-6224/2025, de 8 de febrero de 2025.

⁵⁹ Dirección del Trabajo, Ord. 351, de 1 de febrero de 2021.

obrado de buena fe—, aquello no es suficiente para impedir un despido⁶⁰. Probablemente, este sea el mayor impedimento para ejercer el *ius resistendae*, pues los efectos, esencialmente pecuniarios, que operan en caso de despido (injustificado, indebido o improcedente) impactan directamente sobre la eficacia de este instituto⁶¹. En otras palabras, contravenir el mandato legislativo que limita las facultades disciplinarias del empleador, no tiene más costos que el de asumir las consecuencias económicas de una tutela y de un despido indebido, improcedente o injustificado⁶².

En efecto, la invocación de cualquier causal de término de contrato por parte del empleador que de manera explícita o subrepticia engendre una represalia, podrá ser objeto de revisión judicial y de eventuales sanciones económicas e incluso administrativas, pero en ningún caso quedará sin efecto⁶³.

Por tanto, la calificación de un despido indebido, improcedente o injustificado, o bien de acogerse una tutela laboral con ocasión del despido, mantiene en estos supuestos, la capacidad de retorsión empresarial intacta, apenas si inquietada por las consecuencias patrimoniales de esta decisión extintiva contraria al ordenamiento jurídico⁶⁴. Visto así, la protección normativa que ofrece el artículo 184 bis del C.T. desde el ámbito de la permanencia del vínculo contractual es de carácter parcial.

5.1. La consideración del derecho a la vida (integridad) y la garantía de indemnidad

Tal como anticipábamos en el párrafo precedente, el mismo inciso penúltimo del artículo 184 bis deja a salvo la posibilidad de ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del C.T., esto es, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales que puede operar con ocasión de la vigencia de la relación laboral o bien al tiempo del despido. Sin perjuicio de las limitaciones que ya hemos señalado respecto al despido, conviene analizar las opciones de la persona trabajadora bajo este procedimiento, a la luz del derecho a la vida. Derecho que constituye el núcleo central del entramado preventivo chileno y resulta especialmente protegido dentro del catálogo de derechos fundamentales contemplado en el Código Laboral⁶⁵.

El inciso tercero del artículo 485 del C.T. dispone: “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial*”. Sobre el punto, cabe preguntarnos si acaso el supuesto de hecho exigido por el artículo 184 bis del Código del Trabajo —riesgo grave e inminente— debe materializarse para entender que se vulnera el derecho a la vida. Nuestra respuesta es negativa. Sin embargo, se trata de una interrogante que tiene dos miradas, una restrictiva y otra más bien amplia.

Bajo una noción restrictiva, podríamos interpretar que el legislador, al exigir cierta relevancia en la situación de riesgo generada por la actuación del poder de dirección empresarial, para apreciar la vulneración del derecho a la vida, precisará que el riesgo deje de

⁶⁰ Dirección del Trabajo, Dictamen 6208, de 21 de diciembre de 2017.

⁶¹ Como señala ROJAS (2014), p. 93: en la medida en que el empresario pueda despedir arbitrariamente a los trabajadores, podrá degradarse de manera muy significativa la eficacia real del Derecho del Trabajo tanto en su dimensión individual como colectiva.

⁶² Los únicos supuestos en que el despido empresarial fuera del marco legal es ineficaz son los planteados con ocasión de la vulneración del fuero laboral y del derecho de no discriminación laboral, casos en los que el trabajador debe ser reincorporado o tiene la opción entre la reincorporación y el pago de una indemnización adicional. ROJAS (2014), p. 116. En un sentido similar, MELLA Y DOMÍNGUEZ (2012), pp. 191-192.

⁶³ Existe una marcada diferencia con lo que ocurre en el sistema de relaciones laborales de España, por cuanto la readmisión de la persona trabajadora se contempla de manera ineludible en casos de vulneración de derechos fundamentales y como alternativa en caso de despido declarado como improcedente. España: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 2015, artículos 55 y 56.

⁶⁴ Acotado al ámbito nacional, véase a ROJAS (2014), p. 115. En un sentido similar, aunque referido al sistema jurídico español, véase a BAYLOS Y PÉREZ (2009), p. 120.

⁶⁵ NÚÑEZ (2019), p. 357.

ser una latencia para convertirse en un resultado que, de no provocarse, convertirá a la tutela laboral en una protección ineficaz *ex post*⁶⁶.

Lo anterior exigiría un resultado concreto: una herida, una contusión, un cadáver; como consecuencia de un empleador que no tomó medidas o cuyas medidas fueron insuficientes frente a un asalto, incendio o terremoto. Bajo esta visión, entender que solo se vulnera el derecho a la vida cuando se atenta arbitrariamente contra las funciones vitales del individuo, es considerar solo un fragmento de tal derecho⁶⁷. Conectado así este derecho con la idea de prevención del riesgo que se establece en el artículo 184 bis, se desnaturaliza la función preventiva de la norma, para situarse en un espacio reactivo que no parece interactuar con la exigencia formulada por el propio legislador en orden a que las normas preventivas no se limitan a impedir el riesgo, sino que ponen énfasis en su eliminación o atenuación⁶⁸.

Es más, la exigencia de un resultado o, mejor dicho, la materialización concreta del riesgo como presupuesto de una vulneración del derecho a la vida, iría, inclusive, en una dirección contraria al propio deber del Estado, por cuanto este debe proteger los derechos fundamentales de las personas; esto es, prevenir que terceros violen derechos fundamentales, y tal violación puede asumir distintas formas: privación, perturbación o amenaza, tal como se recoge en la acción de protección⁶⁹.

Asimismo, el artículo 3 y 23, número 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 7, letra b) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y el mismo Convenio N°155 de la OIT imponen deberes de respeto y promoción del Estado de acuerdo al artículo 5 de la Constitución Política de la República. En consecuencia, se trata de justificativos que poseen la intensidad suficiente como para concluir que el Estado no estaría cumpliendo con sus deberes al dictar una norma (el art. 184 bis del C.T.) que solo protege la vida de los trabajadores ante violaciones consumadas.

El razonamiento anterior sirve para contrastar la noción restringida del derecho a la vida, pero también para relevar una noción más amplia y armonizada con la función preventiva que entraña la regulación asociada a riesgos laborales, lo que nos lleva a considerar que el derecho a la vida también incluye el derecho a defender la propia vida⁷⁰. O bien, desde la misma vereda, pero con otros términos, es el derecho a mantenerla o conservarla frente a los demás hombres, o si se quiere, es el derecho a que nadie nos la quite, y a que no pueda ser suprimida ni cercenada por otros o por la propia persona⁷¹. Esta noción se encuadra con el sentido de prevención y protección que contempla el artículo 184 bis del C.T. Pues la desobediencia laboral o *ius resistentiae* que se materializa en la suspensión unilateral de servicios o en el retiro del lugar de trabajo no es otra cosa que un mecanismo de autodefensa que tiene como propósito, en este caso, preservar la vida de la persona trabajadora.

En consecuencia, si desde el poder de dirección se impide –por acción u omisión– que la persona trabajadora recurra a su derecho a interrumpir labores o 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, aquella conducta constituye una lesión en sí misma, que tiene como resultado privarla de defender o conservar su derecho a la vida.

Aclarada la discusión anterior, resulta oportuno mencionar que el ejercicio de cualquiera de los derechos contemplados en el artículo 184 bis del C.T., está protegidos por la garantía de indemnidad. El fundamento de esta garantía se vincula a la necesidad de brindar protección jurídica a quien busca hacer efectivo un derecho, de forma tal que dicho ejercicio no conlleve alguna consecuencia negativa para su titular⁷².

⁶⁶ La exigencia de un resultado lesivo para que prospere la acción de tutela laboral puede observarse por ejemplo en autores como PALAVECINO (2014), p. 38.

⁶⁷ MARTÍNEZ Y POYANCO (2022), p. 16.

⁶⁸ NÚÑEZ (2019), p. 370.

⁶⁹ CAZOR (2009), p. 251; NOGUEIRA (2010), p. 236.

⁷⁰ MARTÍNEZ Y POYANCO (2022), p. 16; UGARTE (2006), p. 514.

⁷¹ MARTÍNEZ Y POYANCO (2022), p. 17.

⁷² CASTRO (2012), p. 113. También MARTÍNEZ (2012), p. 339.

Sin embargo, no siempre se ha entendido a la garantía de indemnidad como mecanismo idóneo para contrarrestar las represalias que puedan tener como detonante el ejercicio de los derechos que contempla el artículo 184 bis del Código del Trabajo. No fue sino hasta el año 2022, cuando la Corte Suprema unificó jurisprudencia en el sentido de entender que el inciso tercero del artículo 485 del C.T., si bien contempla tres hipótesis de represalias que se encuadran dentro de la garantía de indemnidad, el artículo 184 bis en su inciso cuarto tiene una regla expresa y clara que vincula su contenido con el procedimiento de tutela laboral y, en particular, con la referida garantía de indemnidad, que no puede entenderse sino como protectora también de los trabajadores que ejercen este derecho, única forma de dotarlo de eficacia⁷³.

Ahora bien, tanto el derecho a la vida como la garantía de indemnidad podrán ser ejercidos conjuntamente, en la medida en que sean precedidos por un despido. Sin embargo, también cabe la posibilidad de que se ejerzan de manera secuencial. Pues, si ha existido impedimento por parte del empleador para interrumpir labores o retirarse de las instalaciones frente a un riesgo grave e inminente, la persona trabajadora quedará habilitada para accionar en resguardo de su derecho a la vida, estando vigente la relación laboral. Luego, acogida o no la denuncia de tutela, y en caso de una represalia –que puede ser o no el despido–, podrá invocar la garantía de indemnidad.

6. El llamado de la autoridad: evacuación de lugares afectados por emergencia, catástrofe o desastre

Un caso distinto al revisado en párrafos anteriores, pero con una solución similar, se desprende del inciso quinto del artículo 184 bis del C.T. La normativa laboral sostiene que, en caso de 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 solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

La especial consideración de contingencias como el desastre, la catástrofe y la emergencia obliga a revisar la normativa del trabajo a la luz de la Ley N°21.364 que crea el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) y sus respectivos decretos. Se trata de un sistema constituido por entidades públicas y privadas que se coordinan centralizada y descentralizadamente para garantizar la adecuada gestión de riesgo de desastre. A su vez, la ley se complementa con varios decretos que regulan las competencias de los organismos que intervienen en la cadena de gestión.

En vista de lo anterior, el artículo 42 del Decreto 234, que Aprueba Reglamento para el funcionamiento de los Comités para la Gestión del Riesgo de Desastres y de las otras instancias de Coordinación del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, establecidos en la Ley N°21.364 señala que el Presidente del Comité Regional podrá establecer por resolución el perímetro de seguridad según corresponda, indicando la evacuación de la población y su restricción de ingreso al lugar en que, conforme a informe fundado del Servicio, exista una grave y actual amenaza a la vida o integridad física de las personas y solo mientras se mantengan estas condiciones.

Más abajo, el mismo artículo precitado sostiene que no será necesario declarar un perímetro de seguridad para realizar evacuaciones preventivas o de emergencia destinadas a resguardar la vida y la integridad física de las personas⁷⁴.

Conforme a lo anterior, podemos inferir que la autoridad competente para ordenar la evacuación sobre zonas afectadas por emergencia, catástrofe o desastre es el Presidente del

⁷³ Corte Suprema, Rol N°135.534-20, de 17 de marzo de 2022.

⁷⁴ El literal d) del artículo 38 Ley N°21.364, de 2021, hace referencia a la autoridad con competencia para establecer un perímetro de seguridad.

Comité Regional, que para estos efectos es el Delegado Presidencial de cada Región del País⁷⁵. En este sentido, también parece desprenderse de la normativa precitada que la evacuación puede operar de manera preventiva o ante una emergencia, catástrofe o desastre que ya ha acontecido. Asimismo, los literales b) y c) del artículo 2 de la Ley N° 21.364 establecen una relación de gradualidad entre emergencia, catástrofe y desastre. Los dos últimos eventos corresponden a los rangos más severos que pueden alcanzar los niveles de emergencia⁷⁶.

En efecto, a diferencia de los escenarios anteriores, en los que se ordena al empleador tomar medidas específicas y se les otorga a las y los dependientes un margen de apreciación del riesgo, en esta oportunidad, bajo la normativa precitada, las medidas y el riesgo son adoptados por una autoridad externa a la relación de trabajo y respecto de la cual ambas partes deben obedecer. Bajo esta premisa, pierde protagonismo la valoración del riesgo que efectúen las partes del contrato de trabajo, dado que los eventos de amenaza han quedado delimitados de manera objetiva por el legislador.

La idea anterior se refuerza si consideramos que el cúmulo de instrumentos normativos que versan sobre el tratamiento de los riesgos que provengan de situaciones de emergencia, catástrofe o desastre y que afecten los lugares de trabajo, ordenan a las empresas el diseño de mapas con vías de evacuación y zonas de seguridad⁷⁷, planes de evacuación y traslado de personas⁷⁸, evacuaciones preventivas y simulacros⁷⁹, entre otras acciones que deben operar ante la posibilidad de encontrarse frente al llamado de la autoridad de abandonar el lugar de trabajo.

En suma, bajo este escenario, la objetivación del riesgo que subyace tras el llamado de la autoridad de evacuar el lugar de trabajo deja fuera la posibilidad de que sean las partes del contrato de trabajo quienes aprecien el evento. En tal caso, quedará un marginal, pero justificado espacio para el *ius resistentiae* en la medida en que el empleador omite o impida la evacuación de las y los dependientes ante el llamado de la autoridad competente⁸⁰.

Por tanto, frente a la fiscalización o judicialización del caso, el análisis del riesgo, ya objetivado previamente por la autoridad, debería entregar al organismo fiscalizador o juzgador importantes insumos que le permitan resolver que el actuar de la persona trabajadora es razonable, no porque el dependiente haya considerado el riesgo –como se exige en el inciso tercero del artículo 184 bis–, sino porque ha sido la autoridad competente quien lo ha ponderado y frente a ello se vio en la obligación de obedecer.

7. Conclusiones

Chile es un país altamente convulsionado por eventos sísmicos, deslizamientos submarinos, erupciones volcánicas, incendios forestales, etc. Se trata de emergencias, sin duda exógenas, al quehacer de las empresas, pero que impactan directamente sobre ellas y en consecuencia sobre las personas que emplean. Por esta razón, la ley exige al empleador tomar todas las medidas que permitan poner a salvo la vida y resguardar la salud de las personas a su cargo.

Igualmente, y bajo la lógica de que toda actividad laboral conlleva un riesgo, la empresa es también un ente que se ve alcanzado por los riesgos que ella misma genera. Nos referimos a riesgos de carácter endógeno. Estas amenazas pueden tener distintas intensidades, pero cuando llegan a ser graves e inminentes, no solo surgen obligaciones para el empleador, surgen también

⁷⁵ Ley N° 21.364, de 2021, artículo 7.

⁷⁶ Ley N° 21.364, de 2021, artículo 2 literal c).

⁷⁷ Subsecretaría de Previsión Social (2022), pp. 10-11.

⁷⁸ Decreto N° 44, de 2024, artículo 19,

⁷⁹ Subsecretaría de Previsión Social (2022), p. 20.

⁸⁰ Según el tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas de la Dirección del Trabajo, la no suspensión de faenas en forma inmediata y evacuación de los trabajadores por emergencia, catástrofe o desastre se encuentra tipificada bajo el código infraccional 1127-m.

derechos en favor de las personas trabajadoras, que deben ser ejercidos para el resguardo y protección del derecho a la vida.

De este modo, el artículo 184 bis del C.T. permite que las personas dependientes puedan autodeterminarse en situaciones de riesgo grave e inminente. En estos casos, el análisis del riesgo es una cuestión que debe ser analizada bajo una consideración subjetiva, en cuyo caso el único límite que sujeta el ejercicio del derecho que se desprende de la precitada normativa es el proceso de conformación psicológica del riesgo que haya construido la persona trabajadora. A diferencia de las situaciones de emergencia previstas por la propia autoridad gubernamental, en las que el riesgo ya se encontrará objetivado.

Dentro de la esfera de autodeterminación de la persona trabajadora, distinguimos entre la desobediencia laboral y el *ius resistentiae*, hipótesis que se verificarán dependiendo de la regularidad o irregularidad con que se ejerza el poder de dirección.

Asimismo, se establecieron elementos equidistantes entre la desobediencia laboral y el *ius resistentiae*. Valga señalar que este último se caracteriza por ser un derecho autónomo, potestativo, limítrofe al poder de dirección y garante del deber de obediencia. A ello, se suma el hecho de que se trata de un derecho subyacente que emerge frente a la amenaza o lesión de derechos reconocidos a la persona trabajadora.

En cuanto a los límites establecidos a la potestad disciplinaria del empleador, estos no son suficientes. Si bien la remuneración se mantiene, la facultad extintiva del empleador de poner término al contrato de trabajo se mantiene y no se revierte.

Desafortunadamente, en nuestro ordenamiento jurídico existen reducidos mecanismos para contrarrestar un despido que tenga como antecedente el ejercicio de alguno de los derechos contemplados en el artículo 184 bis del C.T. No se trata de una limitación en particular, sino de una afección que impacta sobre el ordenamiento laboral en su conjunto. El diseño del sistema de relaciones laborales en Chile contempla específicas hipótesis de reincorporación y el artículo 184 bis del C.T. no es parte de este selecto grupo.

Lo anterior revela la necesidad de una revisión del sistema legal vigente, particularmente del régimen de despido, dado que la reincorporación sería una importante medida que permitiría dotar a la norma de mayor eficacia a fin de acabar con el temor que implica no ejercer un derecho por verse enfrentado a un despido que no se revierte.

A pesar de lo anterior, el procedimiento de tutela laboral que se inicie por infracción al derecho a la vida, y con ocasión de la vigencia de la relación laboral, se alza como posible solución en la medida en que el derecho a la vida sea analizado desde un prisma amplio. Tal como se amplió la garantía de indemnidad, en el sentido de entender que la misma opera en favor de la persona trabajadora cuando se ejercen algunas de las medidas previstas en el artículo 184 bis del C.T.

Finalmente, deslindar los escenarios de emergencia que contempla el inciso quinto del artículo precitado resulta útil para comprender cómo funciona el sistema preventivo de emergencias que trasciende a la propia empresa, y de qué modo esta última resulta obligada a tomar medidas frente a un riesgo que es sopesado por la autoridad desde donde emergen decisiones que exigen del empleador y de la persona trabajadora: obediencia.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

BAYLOS GRAU, ANTONIO Y PÉREZ REY, JOAQUÍN (2009): El despido o la violencia del poder privado (Madrid, Trotta)

CASTRO, FRANCISCO (2012): “El derecho o garantía de indemnidad laboral y su relación con la prueba indiciaria”, en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (N° 6), pp. 111-135.

CONTADOR ABRAHAM, PEDRO (2024): La Prevención de Riesgos Laborales en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Obligaciones y responsabilidades (Santiago, Tirant Lo Blanch)

- COS, MANRIQUE (2012): “El derecho de resistencia del trabajador por motivos de seguridad y salud en el trabajo”, en: Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF (N°355), pp. 85-114.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025): Estadísticas Actividad Inspectiva de la Dirección del Trabajo relacionadas al artículo 184 bis del Código del Trabajo. Desde 01 enero 2022 al 04 agosto 2025 (documento emitido en virtud de solicitud realizada por Ley de Transparencia).
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO (2021): Las causales de despido disciplinario en Chile (Santiago, Thomson Reuters).
- DOMÍNGUEZ, ÁLVARO Y WALTER, RODOLFO (2017): “El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno”, en: Revista de Derecho Universidad de Concepción (N° 241), pp. 7-40.
- FALCON Y TELLA, MARÍA JOSÉ (2000): La desobediencia civil (Madrid, Marcial Pons)
- FERNÁNDEZ, RAÚL (2021): “El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida”, en: Revista De Derecho Universidad de Concepción (N° 250), pp. 333-381.
- FERNÁNDEZ, RAÚL (2019): “La configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, en: Revista de Derecho Universidad de Concepción (N° 245), pp. 51-97.
- GARRIGUES, AMPARO (1999): “Deber de obediencia y despido por desobediencia”, en: Cuadernos de Jurisprudencia Laboral y Seguridad Social (Valencia, Editorial CiSS).
- GARCÍA, MARÍA ISABEL (2021): “Los trabajadores ante el riesgo laboral: más allá del derecho a la resistencia”, en: Labos (N° 1), pp. 102-122.
- GIL Y GIL, JOSÉ LUIS (1994): Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa (Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia).
- GUTIÉRREZ-SOLAR, BEATRIZ (1999): El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica (Madrid, Consejo Económico y Social - CES).
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN (1998): “Deber de obediencia y despido por desobediencia”, en: Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo (N° 87), pp. 73-109.
- IGARTUA MIRÓ MARÍA TERESA, (2020): Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, quinta edición (Madrid, Tecnos).
- IRURETA URIARTE, PEDRO (2023): Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual (Valencia, Tirant lo Blanch).
- IRURETA, PEDRO (2016): “La salida intempestiva y la negativa a trabajar: Un supuesto de abandono por incumplimiento contractual”, en: Revista Chilena de Derecho (N° 3), pp. 897-926.
- IRURETA, PEDRO (2020): “El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el derecho laboral chileno”, en: lus et Praxis (N° 2), pp. 1-31.
- MALEM SEÑA, JORGE (1990): Concepto y justificación de la desobediencia civil (Barcelona, Ariel Derecho).
- MARTÍN HERNÁNDEZ, MARÍA LUISA (2006): El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo (Madrid, Consejo Económico Social - CES).
- MARTÍNEZ, GONZALO (2012): “La garantía de indemnidad en Chile: análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el *common law*”, en: Revista de Derecho Universidad Católica del Norte (N° 2), pp. 333-353.
- MARTÍNEZ, JOSÉ Y POYANCO, RODRIGO (2021): “El derecho a la vida en la jurisprudencia de la Corte Suprema sobre medicamentos de alto costo”, en: Estudios constitucionales (N° 2), pp. 3-40.

- MARTÍNEZ, JUAN (2021): “El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación on line”, en: *Revista de Jurisprudencia Laboral* (N° 1), pp. 1-11.
- MELLA, PATRICIO Y DOMÍNGUEZ, ÁLVARO (2012): “Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial”, en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (N° 39), pp. 177-219.
- MORATO GARCÍA, ROSA (2011): *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección* (Granada, Editorial Comares).
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL SUBSECRETARÍA-SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONALES SOCIOLABORALES (2018): “Actualidad Internacional Sociolaboral”. Disponible en: <https://www.mites.gov.es/es/mundo/Revista/Revista219/index.htm> [visitado el 9 de octubre de 2025].
- NÚÑEZ, CAYETANO (2019): “La prevención de riesgos laborales en Chile: algunas reflexiones sobre la deuda de seguridad empresarial”, en: *Lex Social* (N° 1), pp. 355-378.
- NÚÑEZ, CAYETANO (2020): “La prevención de riesgos laborales durante la pandemia por la COVID-19”, en: Domínguez, Álvaro y Rosas, Diego (Coords.), *Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters), pp. 127-142.
- NÚÑEZ, CAYETANO (2022): *El artículo 184 del Código del Trabajo* (Valencia, Tirant lo Blanch).
- PACHECO, LUZ (2013): “El deber de obediencia del trabajador”, en: *Homenaje por 25 años de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo SPDTSS* (Lima, Editorial El Búho), pp. 65-80.
- PALAVECINO, CLAUDIO (2014): “El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador en Chile”, en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (N° 9), pp. 33-45.
- PURCALLA, MIGUEL (1998): “El derecho del trabajador a interrumpir su prestación y el abandono del lugar de trabajo”, en: *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales* (N° 6), pp. 209-222.
- ROJAS MIÑO, IRENE (2014): “La indemnización por termino de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”, en: *Ius et Praxis* (Año 20, N° 1), pp. 91-122.
- ROMÁN DE LA TORRE, MARÍA DOLORES (1992): *Poder de dirección y contrato de trabajo* (Valladolid, Ediciones Graphus).
- ROSAS, DIEGO (2020): “Elementos para la caracterización del riesgo grave e inminente en el ordenamiento laboral chileno”, en: Domínguez, Álvaro y Rosas, Diego (Coords.), *Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters), pp. 143-170.
- SALA FRANCO, TOMÁS (2022): *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales* (Valencia, Tirant lo Blanch).
- SOLÀ MONELLS, XAVIER (2015): *La protección de los trabajadores frente a situaciones de riesgo grave e inminente* (Albacete, Editorial Bomarzo).
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL (2022): *Manual de aplicación de la guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo de la micro, pequeña y mediana empresa* (Subsecretaría de Previsión Social, Santiago de Chile), pp. 1-22.
- SZCZARANSKI VARGAS, FEDERICO (2021): “Sobre la relación regla/excepción. Una aproximación inferencial”, en: *Revista Derecho Valdivia* (Vol. XXXIV, N° 1), pp. 29-50.
- THAYER, WILLIAM Y NOVOA, PATRICIO (2015): *Manual de Derecho del Trabajo*, 6ª edición (Santiago, Editorial Jurídica), tomo III.

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN (2020): “El despido disciplinario”, en: Sala Franco, Tomás (Dir.), La extinción del contrato de trabajo (Valencia, Tirant lo Blanch), pp. 77-164.

UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, JUAN IGNACIO (1999): La desobediencia civil en el Estado Constitucional y Democrático (Madrid, Instituto Vasco de Administración Pública - Marcial Pons)

JURISPRUDENCIA CITADA

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Chávez Villegas con Inmuebles Cataluña (2021): Corte de Apelaciones de Puerto Montt 21 de octubre de 2020 (Recurso de Nulidad), Rol Laboral - Cobranza N° 269-2020, en: <https://goo.su/IRYgFf>.

Chávez Villegas con Inmuebles Cataluña (2022): Corte Suprema 17 de marzo de 2022 (Unificación de Jurisprudencia), Rol N° 135.534-2020, en: <https://goo.su/k5hIb>.

Comercial Fashions Park S.A con Inspección Provincial del Trabajo de Huasco (2024): Segundo Juzgado de Letras de Vallenar 8 de octubre de 2024 (sentencia definitiva), RIT I-8-2024, en: <https://goo.su/dnbcUz>.

Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta con Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta 22 de febrero de 2024 (sentencia definitiva), RIT I-27-2023, en: <https://goo.su/ydOrgeZ>.

Rendic Hnos con Inspección Provincial del Trabajo Cordillera (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto 12 de febrero 2024 (sentencia definitiva), RIT I-60-2023, en: <https://goo.su/ty6mUf3>.

Cortés con Comercial Vecon Limitada (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción 8 de enero 2024 (sentencia definitiva), RIT T- 378-2023, en: <https://goo.su/IT66y0y>.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Atiende diversas consultas respecto del nuevo artículo 184 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.012 (2017): Dirección del Trabajo 3 de octubre de 2017, Ord. 4604-112, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-113614_recurso_1.pdf.

Atiende presentación acerca del sentido y alcance de los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo fijados por esta Dirección (2017): Dirección del Trabajo 21 de diciembre de 2017, Dictamen 6208, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-114255_recurso_1.pdf.

Atiende denuncia sobre incumplimientos laborales reiterados por parte de la empresa Subus S.A., (2018): Dirección del Trabajo 14 de marzo de 2018, Ord. 1366, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-114960_recurso_1.pdf.

No resulta jurídicamente procedente que el Servicio de Cooperación Técnica, ponga término al contrato de doña Francisca Phillips del Río, quien goza de fuero maternal, sin que medie autorización judicial, aun cuando ello se produzca previo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del plazo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo (2019): Dirección del Trabajo 21 de agosto de 2019, Ord. 4041, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-104371_archivo_fuente.pdf.

Salud y seguridad en el trabajo. Trabajadora embarazada. Riesgo grave o inminente (2021): Dirección del Trabajo 1 de febrero de 2021, Ord. 351, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119675_recurso_pdf.pdf.

Emergencia sanitaria por COVID-19. Salud y seguridad en el trabajo (2021): Dirección del Trabajo 10 de marzo de 2021, Ord. 889, en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119896.html>.

Fuente de las obligaciones de los trabajadores. Ius Resistentiae o derecho a la desobediencia. Ilegalidad de instrucciones del empleador. Competencia de la Dirección del Trabajo (2022): Dirección del Trabajo 20 de mayo de 2022, Ord. 821, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122231_recurso_pdf.pdf.

Ante las situaciones de emergencia por temperaturas altas extremas en las regiones Metropolitana, de O'Higgins, Maule y Ñuble, así como los incendios que afectan a nuestro país, particularmente en las regiones de Maule, Ñuble y la Araucanía, y otras que pudieran adicionarse, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio, contenidas en el cuerpo del presente informe (2025): Dirección del Trabajo 8 de febrero de 2025, Ord. 2000-6224/2025, en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-127416_recurso_1.pdf.

Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe. Situaciones de emergencia. Incendios. Deber de protección de los trabajadores. Remuneraciones. Caso Fortuito o fuerza mayor. Voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile (2026): Dirección del Trabajo 19 de enero de 2026, Ord. 41, en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128818.html>.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Convenio N° 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. Organización Internacional del Trabajo, 1981.

Decreto con Fuerza de Ley N°1, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial, 16 de enero de 2002.

Ley N° 21.012, garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia. Diario Oficial, 9 de junio de 2017.

Ley N° 21.364, establece el sistema nacional de prevención y respuesta ante desastres, sustituye la oficina nacional de emergencia por el servicio nacional de prevención y respuesta ante desastres, y adecúa normas que indica. Diario Oficial, 7 de agosto de 2021.

Decreto N° 44, aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial, 27 de julio de 2024,

España: Ley N° 31-1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995.

México: Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970.