

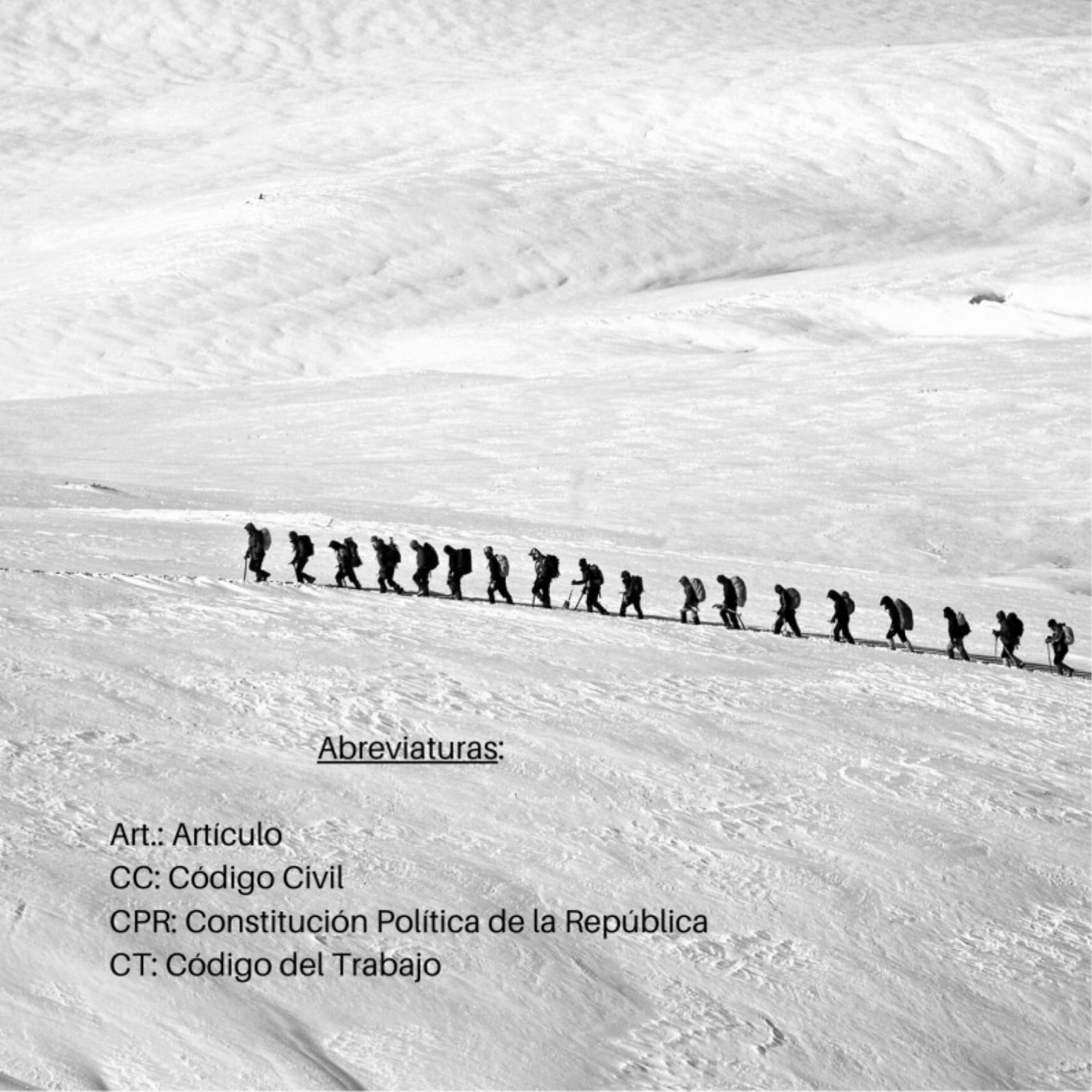


DERECHOS

DEL

TRABAJADOR

EN CONTEXTO DE
CRISIS SOCIAL



Abreviaturas:

Art.: Artículo

CC: Código Civil

CPR: Constitución Política de la República

CT: Código del Trabajo

¿El empleador tiene alguna obligación en materia de seguridad respecto de sus trabajadores?

- Sí, el empleador debe eliminar los factores de riesgo en el trabajo que puedan afectar la vida y salud de los trabajadores, debiendo adoptar las medidas necesarias para la protección. (Arts. 184 y 184 bis CT)
- Debe informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y las medidas que se van a adoptar para eliminarlos o atenuarlos.
- En caso de que el empleador no adopte las medidas de seguridad adecuadas, estará infringiendo el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador, garantía protegida actualmente por la acción de tutela de derechos fundamentales. (Art. 19 n° 1 CPR en relación con art. 485 CT)

¿Qué pasa si no puedo llegar a mi trabajo por no contar con medio de transporte, ser inseguro el trayecto, o si no existen las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo?

- El trabajador no está obligado a concurrir a su trabajo ni permanecer en éste si está poniendo en riesgo su vida o integridad física o psíquica.
- En caso de habersele despedido de su trabajo por éste motivo, el trabajador afectado deberá hacer la denuncia respectiva a la Inspección del Trabajo y, posteriormente, deducir demanda por despido indebido ante el Tribunal del Trabajo, a fin de obtener el pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral: sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio, recargada esta última en un 80%.

Si le suspenden el colegio a mis hijos y no tengo con quien dejarlos ¿Puedo ausentarme de mi trabajo sin correr el riesgo de ser despedido?

- En este caso también existe una debida justificación para su ausencia.
- Avísele por escrito a su empleador de este impedimento justificado.
- El empleador no puede sancionarlo, y si éste lo hace de todos modos, debe denunciar a la Inspección del Trabajo y posteriormente interponer demanda ante los Tribunales del Trabajo.



¿Qué pasará con los días en que no he podido asistir a mi trabajo a causa del contexto social y político que vive el país?

- En caso de verificarse algún despido por las razones antes vistas, deberá interponerse el reclamo ante la Inspección del Trabajo, y en caso de no llegar a acuerdo, debe hacer las demandas respectivas reclamando un despido injustificado.
- En todo caso, la tarea de calificar si se reúnen los requisitos para configurar la causal de inasistencias injustificadas, será de los Tribunales de Justicia.
- Recuerde que el plazo para demandar por el despido injustificado es de 60 días contados desde el despido, ampliables hasta 90 dependiendo del tiempo que haya durado el reclamo en la Inspección del Trabajo.



¿El empleador puede obligar a sus trabajadores a hacer uso de sus vacaciones?

- Las vacaciones son un derecho del trabajador, por lo que, por regla general, la fecha en que hará uso de éstas será determinada por él.
- El trabajador no puede ser obligado a tomar sus vacaciones de forma unilateral.
- La única opción que tiene la empresa es decretar feriado colectivo, cerrando sus empresas o establecimientos o una parte de ellos por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores hagan uso del feriado legal en forma colectiva.
- Este feriado colectivo debe ser otorgado a todos los trabajadores de la empresa o sección.

Si la empresa en que trabajo ha sufrido daños ¿puede el empleador despedirme por caso fortuito o fuerza mayor?

- Para despedir a un trabajador, el empleador deberá comunicárselo por escrito, señalando la causal legal que se invoca y los hechos en que se funda.
- Si no reúne estos requisitos, el tribunal podrá calificar de injustificado, indebido o improcedente el despido. (Art. 162 CT en relación con el 454 n° 1 CT)
- Al momento de comunicar el despido, el empleador debe estar al día en el pago de las cotizaciones de seguridad social del trabajador; en caso contrario, será aplicable la sanción consagrada en el art. 162 inciso 5 y siguientes del CT, más conocida como "Ley Bustos".
- En caso de despido por caso fortuito o fuerza mayor, la comunicación debe ser entregada al trabajador dentro de los 6 días siguientes a la separación, y dentro del mismo plazo debe enviarse copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

¿Cuándo se configura la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

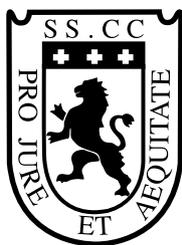
- Los elementos básicos para configurar esta causal que habilita a poner término a la relación laboral sin derecho a indemnización son: 1) Imprevisibilidad, 2) Irresistibilidad y 3) Que no haya acaecido por un acto propio de quien lo hace valer. (Art. 45 CC).
- Para que se configure la causal de despido establecida en el art. 159 n° 6 CT, no basta que se produzca un siniestro, sino que se deben considerar otros antecedentes para determinar si efectivamente existió para el empleador "una imposibilidad absoluta para cumplir con sus obligaciones laborales". Para esto, los tribunales analizan el grado de afectación del patrimonio de la empresa, si hay seguros comprometidos y si la empresa cuenta con patrimonio para el pago de las indemnizaciones, entre otros.

¿El empleador puede adoptar algún tipo de represalia por participar y adherir a una huelga general?

- El derecho a huelga constituye un derecho fundamental, y en razón de ello es que el empleador no puede despedir a los trabajadores por participar de paros nacionales o de huelga general, alegando supuestos incumplimientos graves de las obligaciones que imponen el contrato o abandono del trabajo.
- Si se verifica un despido por la participación en la paralización nacional, estamos frente a un despido lesivo de derechos fundamentales: discriminación por razones sindicales, libertad de expresión, libertad sindical.

Agradecemos a quienes prestaron su
colaboración en estos boletines:

Alan Bronfman Vargas
Karla Varas Marchant
Jaime Vera Vega
Jacinta Rubio Hornauer
Diego Molina Consué
Paola Menéndez Pastorelli



Unidad de Vinculación con el Medio
Facultad de Derecho
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

“Ser uno, ser único es una gran cosa. Pero respetar el derecho a ser diferente es quizás más grande”

Bono

SIGUENOS

 Instagram

www.derecho.pucv.cl



125

1894 · 2019 años

DERECHO PUCV

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso