



Situación laboral después del terremoto

Alfredo Sierra Herrero
Universidad de los Andes



Situación laboral después del terremoto

- Revisión de algunas normas del CdT que otorgan mayor flexibilidad al empleador.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Accidentes del trabajo.



Revisión de algunas normas del CdT

■ ***lus variandi*** (art. 12 CdT)

Facultad del empleador de hacer ciertas modificaciones unilaterales al contrato de trabajo.

1. Naturaleza de servicios y lugar.

- a) Alterar naturaleza de los servicios, pero que se trate de laborales similares, sin que importe “menoscabo”.
- b) Cambio de sitio o recinto donde se prestan los servicios, que se encuentren dentro del “mismo lugar o ciudad”, sin que importe “menoscabo”.

2. Alterar la distribución de la jornada de trabajo.

En sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos. Se debe informar a los trabajadores afectados con treinta días de anticipación.

3. El trabajador afectado podrá reclamar a la Inspección de trabajo.



Revisión de algunas normas del CdT

- Extensión de la jornada de trabajo (art. 29 CdT).

“Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

“Las horas trabajadas se pagaran como extraordinarias”.



Revisión de algunas normas del CdT

- Jornada parciales. Alternativas de distribución de jornada (art. 40 bis C CdT).

“Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente”.



Revisión de algunas normas del CdT

- Feriado colectivo (art. 76 CdT)

“Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa”.



Caso fortuito o fuerza mayor

- Mantener la relación laboral. Suspensión del contrato de trabajo.

- Terminación de la relación laboral. Aplicación del art. 159 núm. 6 CdT.



Suspensión del contrato de trabajo

- El CdT hace sólo referencia a suspensiones legales, p. ej. la huelga.
- No se contempla expresamente la suspensión convencional. No obstante se reconoce su procedencia por la jurisprudencia y la doctrina.

“En efecto, el empleador pudo recurrir a la suspensión de la relación laboral durante el tiempo en que el establecimiento comercial no funcionó y reintegrar a sus dependientes una vez superadas las consecuencias dañosas del siniestro”; *vid.* SCS 31 julio 2007, Rol 2055-2006.

“(...) las partes se encuentran facultadas para convenir la suspensión de la relación laboral (...)”; *vid.* DdT Ord. 477/031, 25 enero 1991.

- La suspensión a iniciativa del empleador.

“(...) no existe posibilidad de suspender voluntariamente los efectos de la relación laboral, aún menos de manera unilateral por una de las partes, como ocurriría por sola decisión del empleador”; *vid.* Ord. 3659/0180, 2 octubre 2001.

- La situación en España (arts. 45 y 47 Estatuto de los trabajadores) y Argentina (arts. 218, 219 y 221 Ley de contrato de trabajo) que contemplan esta figura.



Término de contrato de trabajo (art. 159 núm. 6)

- Sentencias V/S Dictámenes.
- El empleador invoca la causal, el trabajador puede reclamar su procedencia a un tribunal.
- Si el tribunal estima justificada la causal, el trabajador no tiene derecho a recibir la “indemnización por años de servicios”.
- En cambio, si el tribunal considera injustificada la causal, va ordenar que la empresa pague la indemnización mencionada más un recargo de un 50% (cfr. art. 168 CdT).



Término de contrato de trabajo (art. 159 núm. 6)

- “(...) habiéndose destruido las dependencias de la empleadora en una proporción que fluctúa entre el setenta u ochenta por ciento y en las que se desarrollaba el grueso de la faena productiva, es razonable concluir el cese de la actividad de que se trata y, consecuentemente, el forzoso término de los contratos de trabajo respectivos por un motivo ajeno a la voluntad de quienes los suscribieron (...)

la magnitud del daño causado por el siniestro sub-lite a las faenas de xx S.A., coloca a la demandada en una situación de imposibilidad absoluta en atención a la naturaleza y características de su proceso productivo, revistiendo aquél, entonces, además de inimputable e imprevisible, la calidad de irresistible”; *vid.* SCS 8 abril 2009, Rol 947-2009.

- “Si el local comercial reinicia sus actividades después de cuatro meses aproximadamente, no es posible concluir la existencia de un hecho que, si bien imprevisto, haya sido imposible de resistir por el empleador, irresistibilidad entendida como la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo a los actores correspondiendo sólo su despido, todos trabajadores antiguos, sin derecho a indemnización alguna”; *vid.* SCS 31 julio 2007, Rol 2055-2006.



Dictamen de la Dirección del Trabajo, Ord. 1412-091, 19 marzo 2010.

- Se deben haber producido daños en las instalaciones de la empresa como consecuencia del terremoto.
- “Si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal caso fortuito o fuerza mayor el pago de una indemnización (por años de servicios), lo es por cuanto la contingencia en que se funde tal causal, debe generarle al empleador la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales, cuales son, la de otorgar el trabajo convenido y remunerar”.



Indemnizaciones por años de servicios

- Chile, de aceptarse la causal por un tribunal no existe derecho a dicha indemnización.
- España, el empleador debe pagar 20 días de salarios por años de servicios.
- Argentina, el empleador debe pagar la mitad de la indemnización por años de servicios ordinaria.



Accidentes del trabajo

- Empleador: principal obligado (art. 184 y ss CdT).
- En principio se exige la presencia de culpa o dolo empresarial (art. 69 Ley 16.744). No obstante la jurisprudencia chilena ha ido perfilando una responsabilidad crecientemente objetiva tratándose de accidentes.