

Giro en la jornada laboral de 8,8 grados

Un desastre natural como el terremoto ocurrido el pasado 27 de febrero produce serios daños a la infraestructura y capital humano de las empresas, las que han debido adoptar medidas de emergencia frente a este inesperado escenario. Catástrofe que también impactó en el ex Gobierno, obligándolo a reaccionar ante el fuerte movimiento telúrico y a decretar Estado de Emergencia para las regiones más afectadas. Pero una vez que todo vuelve a la “calma”, ¿cómo retomar las actividades de mi negocio?

Por Angélica Rosales Santibáñez
Asesoría: Fundación Pro Bono, en el marco del programa Ayuda Legal Chile, que surge para brindar apoyo a las víctimas del terremoto. Participan además, el Colegio de Abogados de Chile A.G., Corporación de Asistencia Judicial y las Facultades de Derecho de las principales universidades del país.

Ante un ambiente de incertidumbre e intranquilidad, el retorno de los empleados a sus fuentes laborales se complica; muchos deben cargar con sus propios problemas, como ayudar a sus familiares, hacerse cargo de sus viviendas si éstas resultaron dañadas o, en algunos casos, no se encuentran en las condiciones físicas y psicológicas óptimas como para regresar a trabajar.

¿Qué hacer ante circunstancias como éstas?

A continuación te contamos todo lo que necesitas saber sobre las condiciones legales de trabajo luego de un terremoto.

¿Qué es un Estado de Catástrofe?

Es uno de los cuatro Estados de Excepción Constitucional que se dicta en caso de calamidad, en esta oportunidad, un terremoto.

Estados de Excepción Constitucional

- Estado de Asamblea
- Estado de Sitio
- Estado de Catástrofe
- Estado de Emergencia

El actual es de Catástrofe, debe ser decretado por el Presidente de la República y puede

tener una duración de hasta un año. Puede extenderse, aunque para ello es necesaria la aprobación del Congreso Nacional. Esta medida permite restringir o suspender el ejercicio de los derechos y garantías establecidos por la Constitución con el fin restablecer la normalidad en la zona.

Derechos o garantías que podrían ser suspendidas:

- Libertad de reunión.
- Libertad de locomoción.
- El Presidente podrá requisar bienes con la respectiva indemnización y limitar el ejercicio del derecho de propiedad.
- El Mandatario también podrá adoptar medidas de carácter administrativo con la finalidad de restituir el normal funcionamiento de la localidad.

Derechos como empleador

Algunas de las medidas extraordinarias que puedes implementar para normalizar el funcionamiento de tu compañía son:

1. Extender las jornadas laborales: con el objeto de regularizar la operatividad de la empresa. Sin embargo, las horas extras deben ser pagadas.

2. Uso de feriado colectivo o vacaciones forzadas: se puede cerrar temporalmente la compañía por un plazo máximo de 15 días hábiles. No es necesario que los trabajadores cumplan con un año de servicio, ya que debe abarcar a la totalidad de empleados. Se puede aplicar sólo una vez al año.

3. Otorgar permisos a los trabajadores: se debe establecer si será con o sin goce de remuneración.

4. Trabajar días domingo: por motivos de fuerza mayor el jefe puede solicitarlo a sus empleados, no obstante, deberá entregar un día de descanso compensatorio. Además, la jornada no se puede extender más de seis días continuos.

5. Despido de trabajadores: en el caso de que sea imposible continuar con el normal funcionamiento de la empresa, el empleador puede aducir los despidos al Artículo 159 del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, que establece que los trabajadores no tendrán derecho a indemnización por años de servicio. No obstante, se deben cumplir tres requisitos:

- Que sea un hecho imprevisto.
- Que sea irresistible (no se puede prevenir).
- Que no sea obra del trabajador ni del empleador.

Derechos como trabajador

En el caso de los empleados, las condiciones laborales post terremoto funcionan de la siguiente forma:

1. Días de vacaciones: no se puede obligar al trabajador a tomar días de vacaciones en forma individual. Sin embargo, puede existir un acuerdo entre ambas partes. En el caso de estar de vacaciones, puede volver a sus funciones sólo si el empleado accede y tuvo al menos 10 días hábiles de descanso.

2. Uso de feriado anual: período de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, para su uso debe existir acuerdo entre ambas partes.

3. Ausencia en lugar de trabajo: en las zonas más perjudicadas donde muchas faenas desaparecieron, tanto el jefe como el empleado quedan exentos de cumplir con las labores pactadas. En los sectores menos afectados deben ser justificadas.

4. Atrasos: dependerá del empleador. Hay que considerar que el sistema de transporte no se encuentra totalmente operativo luego del terremoto.

5. Condiciones mínimas para trabajar: higiene y seguridad, el lugar debe estar limpio, con agua y baños.

6. Remuneraciones: el empleador no está obligado en el caso de que el trabajador no se haya presentado. No se puede reducir el sueldo sin previo consentimiento entre ambas partes.

7. Traslado de oficina: se pueden modificar estas condiciones debido a los daños producidos por el terremoto. Sin embargo, estos cambios no deben generar un menoscabo económico ni moral para el trabajador.

8. Fallecimiento de un familiar: la ley establece que en el caso de la muerte del padre o la madre se permitirá ausentarse del trabajo por tres días hábiles y si fuera el cónyuge o hijos, siete días hábiles. [C](#)