

Sn. Quintana
P. Quintana
Abril 2017

Minuta Proyecto de ley
Modifica el Código del Trabajo para establecer mecanismos de protección
en situaciones de emergencia o de falta de seguridad laboral.

Señor Presidente:

El nuevo artículo 184 bis que se propone agregar, se encuentra dentro del Título del Código del Trabajo referido a las normas de protección de los trabajadores.

La nueva disposición complementa el artículo 184 que establece la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de sus trabajadores, especificando el deber, en caso de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, de informar a sus dependientes las contingencias de riesgo y suspender las faenas.

Asimismo, y para el caso que el empleador esté ausente o sea negligente, se consigna también el derecho del trabajador de interrumpir sus labores y abandonar su lugar de trabajo, cuando estime, por motivos razonables, que se presenta dicha situación de riesgo.

Es destacable la incorporación del catálogo de derechos y obligaciones consagrada en este nuevo artículo 184 bis, al régimen de tutela consagrado en el Código del Trabajo. Es decir, cada vez que el empleador no respete los derechos y prerrogativas que hemos revisado, el trabajador podrá ir al Juzgado del Trabajo, y denunciar a su empleador pidiendo las indemnizaciones legales.

En un país caracterizado por la gran cantidad y variedad de emergencias o catástrofes a lo largo de su territorio, tiene pleno sentido explicitar estos derechos y obligaciones en la ley, si bien, en buena parte, podrían ser deducidas de una interpretación sistemática del marco legal vigente.

En cualquier caso, pese a este avance, la norma nunca podrá prever cada una de las situaciones que se pueden producir en caso de una emergencia.

Por ejemplo, ¿qué pasa con los profesores o trabajadores de la salud que tiene a su cargo el cuidado de niños o de pacientes? ¿Tienen derecho a

abandonar su lugar de trabajo sin otra consideración que la existencia de un riesgo?

¿Qué pasa con quienes se desempeñan en funciones estratégicas o en instalaciones cuyo abandono puede significar mayores daños a toda la comunidad?

Evidentemente, en estas situaciones debe haber una valoración de los diferentes bienes jurídicos a proteger.

Por otra parte, esta norma cubre al trabajador de que no se le despida por causal de abandono intempestivo de sus labores, pero sigue vigente la causal del artículo 159 N°6, que permite despedir, sin derecho a indemnización, fundándose en el caso fortuito o fuerza mayor.

En efecto, actualmente, en caso de terremoto o de incendio, en que se destruyen las instalaciones de la empresa, el empleador está facultado para despedir a sus trabajadores, sin derecho a indemnización, amparado en la existencia del caso fortuito o fuerza mayor.

En cambio, el artículo que se propone prescribe que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo derivado de la adopción de las medidas indicadas, como por ejemplo, el abandono del lugar de trabajo en caso de riesgo a su vida o salud.

La facultad de poner término a la relación laboral, sin derecho a indemnización, es francamente regresiva.

Hay que tener presente que ha tenido aplicación concreta en caso de siniestros que afectan solo a las empresas, como un incendio, pero también en el evento de desastres generales, como terremotos, tsunamis y aluviones.

De hecho, después del terremoto de 2010, se produjeron más de cinco mil despidos fundados en esta causal y en ese marco se presentaron en ambas cámaras mociones para interpretar o restringir esta disposición.

Creo que ha llegado el momento de revisar esta norma si de verdad queremos mejorar la protección de los derechos de los trabajadores, que es el objetivo perseguido en este proyecto.

He dicho.