



Derechos laborales ante catástrofes naturales

¿Qué pasa con los trabajadores que pueden quedarse sin trabajo ante escenarios de desastres naturales, como terremotos, inundaciones o actividad volcánica?

Pese a que la casa de Pablo quedó en pie tras un potente terremoto, el edificio de la empresa donde trabaja sufrió grandes daños. Al presentarse en el lugar, su jefe le anuncia que por ello tendrá que despedirlo sin indemnización alguna, invocando la causal “caso fortuito o fuerza mayor”, para salvar el negocio mientras reparan el inmueble. No conforme con su situación, Pablo le comenta esto a un amigo, quien le cuenta que en su empresa, en lugar de despedir al personal, los forzaron a tomar vacaciones. ¿Son legales todas estas medidas? ¿Qué opciones existen para casos como éste?

- **¿Tengo derecho a la indemnización por años de servicio si me despiden por caso fortuito o fuerza mayor?**
Si su empleador especifica que el despido es por “caso fortuito o fuerza mayor”, usted no tiene derecho a recibir la indemnización por años de servicio. Tal pago se hace cuando la causa de despido es por “necesidades de la empresa” (como disminución de personal o reducción de costos), pero cuando se habla de “caso fortuito o fuerza mayor” por un desastre natural, generalmente es porque el cataclismo destruyó completamente el negocio. No obstante, usted igual podría recibir otras indemnizaciones que estén pactadas en su contrato. De todas formas, si usted considera que la terminación de su contrato derivada de estos hechos fue indebida o injustificada, tiene un plazo de 60 días desde la fecha del despido para acudir a los Tribunales Laborales.
- **¿Qué se entiende por “caso fortuito o fuerza mayor”?**
El Código Civil lo define como “imprevisto a que no es posible resistir”. Los tribunales, en casos anteriores, han considerado a terremotos, tsunamis, huracanes y otros desastres naturales como casos fortuitos o de fuerza mayor.
- **¿Puede mi empleador obligarme a tomar vacaciones?**
Sólo mediante una figura llamada “feriado colectivo”, es decir, que **todo el personal** deba tomar vacaciones, las que no pueden ser de menos de 15 días hábiles.
- **Si me accidenté en mi lugar de trabajo por causa de un terremoto, tsunami, etc., ¿se considera accidente de trabajo?**
No se consideran como accidentes laborales los debidos a “fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo”, por lo que deben ser cubiertos por su plan de salud individual (Fonasa o Isapre).
- **¿Me pueden exigir extender mi jornada de trabajo?**
Sí, el Código del Trabajo permite al empleador extender la jornada de trabajo sin tener que firmar un acuerdo con los trabajadores, para mantener el funcionamiento normal de la empresa, entre otros casos. Sin embargo, **las horas trabajadas en exceso deben pagarse como extraordinarias.**
- **Si mi lugar de trabajo está en mal estado, ¿pueden exigirme ir a trabajar?**
No, a menos que acudir al lugar de trabajo no represente peligro alguno para los trabajadores. Esto porque el empleador **tiene la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.** Por ende, la exigencia sólo sería válida si los daños al lugar no son una amenaza para quienes laboran allí.