

## **Minuta Derechos Laborales Ante Actual Situación Nacional**

Debido a numerosas consultas y con motivo de las complicaciones de fuerza mayor que puedan enfrentar los trabajadores en el desempeño de sus labores, aclaramos lo siguiente:

### **Inasistencia A Sus Lugares De Trabajo**

**Los/as trabajadores/as de las zonas afectadas con manifestaciones, tengan o no declarado estado de emergencia, podrán aplicar lo establecido en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, en caso de sobrevenir riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores:**

- Los trabajadores podrán interrumpir y abandonar el lugar de trabajo.
- Se ha entendido por "riesgo inminente" todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate.
- El trabajador que haga uso de este derecho, deberá comunicar a su empleador en el más breveplazo las circunstancias descritas y, a su vez, éste último tiene la obligación de comunicar lo acontecido a la Inspección del Trabajo respectiva, estimando el suscrito, que dicha comunicación podrá efectuarse por las partes utilizando cualquier vía idónea, para lograr tal objetivo, pudiendo citarse a modo ejemplar, por teléfono, fax, correo electrónico o personalmente.
- Se recomienda avisar por correo, teléfono, WhatsApp a su empleador (esto es esencial) y a su vez ingresar vía web una constancia en la Dirección del Trabajo, **[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)**.
- El trabajador que así lo haga no podrá sufrir menoscabo algo, esto es no podrá ser amonestado, sancionado, ni sufrir descuento de sus remuneraciones.

**Lo anterior es sin perjuicio del deber del empleador, que cuando exista riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores:**

- Informar inmediatamente a todos los trabajadores expuestos del riesgo de que se trata, así como de las medidas tendientes a eliminarlo o atenuarlo.
- Adoptar las medidas tendientes a la suspensión inmediata de la faena respectiva y la evacuación de los dependientes en caso de que las medidas informadas no sean suficientes.
- Además, en caso en que la autoridad competente, determine la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores inmediatamente a ello y proceder a la evacuación de los trabajadores.
- La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios, previa fiscalización de la Dirección del Trabajo, organismo competente para velar por el cumplimiento de la ley.

### **¿Que Pasa Si No Hay Transporte Publico Para Asistir A Mi Trabajo?**

Podría invocar esta norma dado que no existen condiciones para la salud y seguridad del trabajador, considerando las distancias a recorrer y las manifestaciones existentes en el trayecto, además de constituir caso fortuito o fuerza mayor.

### **¿Me Pueden Amonestar O Despedir?**

- No en estos casos, ya que la ausencia o negativa a trabajar está justificada. Si el empleador igual amonesta, al momento de recibir la comunicación se debe señalar por escrito que no se está de acuerdo y dejar constancia en la página web de la Dirección del Trabajo.
- El empleador si invoca la ausencia como causal de despido, esta sería una causa injustificada, se recomienda avisar por cualquier medio, que pudiese mantenerse como prueba, a su empleador, al jefe directo, o a alguien que tenga alguna responsabilidad en la empresa, dejando copia o constancia en la Inspección del Trabajo. También es importante que los sindicatos informen a su empleador sobre la imposibilidad de asistir al trabajo, dejando constancia vía correo electrónico o chat.

### **¿Puedo No Ir A Trabajar Porque Mis Hijos No Tienen Clases?**

- No se encuentra dentro de los casos establecidos en la norma. Sin embargo, si no puede concurrir a trabajar por no tener quien se quede a cargo de sus hijos, debe avisar a su empleador, por algún medio comprobable (que sirva después como medio de prueba), a efectos que no pueda ser despedido por inasistencia injustificada.
- Si hay sindicato o delegado sindical, avise a su dirigente sindical, para que realice el aviso oportuno a su empleador de su imposibilidad de asistir a su lugar de trabajo.

Atentamente.

Directorio Nacional  
Sindicato Scotiabank Chile