

Legal |
Opinión | Opinión | Artículo 1 de 2

Importancia de conocer y cumplir la legislación laboral

"... El artículo 184 del Código del Trabajo ha sido interpretado por nuestros tribunales de justicia (incluida la Excm. Corte Suprema) casi como una responsabilidad objetiva del empleador frente a cualquier accidente que sufra un trabajador..."

Miércoles, 28 de septiembre de 2011 a las 9:45



Gerardo Otero Alvarado*

Qué duda cabe que el principal activo de una empresa es la calidad humana, técnica y profesional de sus empleados. De ahí, la necesidad de crear ambientes de trabajo gratos, con oportunidades de desarrollo y desafiantes que sean un atractivo para atraer a los mejores. Lo anterior, sumado a las modificaciones a la legislación laboral que, entre otras, modificó los procedimientos laborales reduciendo considerablemente los tiempos y creó el procedimiento de tutela destinado a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que en caso de despidos que impliquen la violación de alguno de ellos pueden significar indemnizaciones de entre 6 a 11 remuneraciones mensuales adicionales a las que legalmente corresponda; más la manifiesta declaración del gobierno a través de su Ministra del Trabajo de velar por su estricto cumplimiento y sancionar a sus infractores, se hace cada día más ineludible para las empresas el cumplir a cabalidad con la legislación laboral.

En este contexto, resulta de suma importancia tomar conciencia que el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que el empleador está "obligado a tomar todas las medidas necesarias

para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores", ha sido interpretado por nuestros tribunales de justicia (incluida la Excm. Corte Suprema) casi como una responsabilidad objetiva del empleador frente a cualquier accidente que sufra un trabajador. Así, éste sólo podrá eximirse de responsabilidad si acredita haber tomado todas las medidas necesarias imaginables tendientes a evitar el accidente. Por de pronto, hay que empezar acreditando tener un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad actualizado que cumpla con estándares mínimos y procedimientos o medidas

especiales de prevención y protección según la naturaleza de los trabajos, la existencia de un comité paritario, control efectivo de la capacidad y preparación del trabajador para realizar alguna labor determinaba, especialmente si conlleva algún riesgo especial, control efectivo de las horas de trabajo, reglamento para subcontratistas, etc.

Ya hay muchas empresas que han tomado conciencia de la trascendencia de cumplir la ley y respetar el derecho de los trabajadores (su principal activo). Sin embargo, lamentablemente, aun quedan muchas que todavía no lo hacen, ya sea por desidia o por simple desconocimiento. En este sentido, es importante tener en cuenta que si bien la legislación y derechos civiles son primos hermanos de la legislación y derechos laborales, ellas se rigen por principios muy distintos y lo que es lícito y legítimo en una no lo es en la otra.

Día a día el buen manejo de las relaciones laborales al interior de las empresas adquiere mayor importancia e implica un mayor desafío profesional para su administración. De hecho, vemos un sin número de proyectos de ley que proponen diferentes modificación a la legislación, algunas de ellas razonables, otras utópicas y otras ideológicas. Especial interés reviste la propuesta "Hacia una Nueva Legislación Laboral" de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez preparada, ente otros, por Marcelo Albornoz y Ricardo Solari, ex Director y ex Ministro del Trabajo respectivamente., que propone modificaciones en 12 áreas o temas de nuestra legislación laboral.

**Socio del Estudio Jurídico Otero*

EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online