



ORD.: 2371

Jurídico

MAT.: 1. Las condiciones climáticas adversas que han afectado a la región de Coquimbo, reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual, impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.
2. La obligación de protección del empleador consiste en adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, incluyendo aquellas de carácter preventivo que no hayan sido previstas expresamente en la ley.

ANT.: Correo electrónico de 12.05.17, de Mauricio Mundaca Villalobos, Abogado Dirección Regional del Trabajo Coquimbo.

SANTIAGO,

01 JUN 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO COQUIMBO

Mediante correo electrónico del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de este Servicio, en orden a determinar el efecto en las remuneraciones de los trabajadores que se han visto impedidos de prestar servicios por las condiciones climáticas adversas que han afectado a la región de Coquimbo.

En el mismo sentido, se consulta si la obligación del empleador de velar por la seguridad y salud de los trabajadores contempla la medida de disponer la interrupción de las labores, a fin de permitir el regreso de los mismos a sus hogares.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, prescribe:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la disposición legal transcrita se colige que el contrato de trabajo es un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Del mismo precepto aparece, que para el empleador, las principales obligaciones que le impone el contrato de trabajo son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Frente a lo expresado cabe señalar que conforme a lo sostenido por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 7173/361 y 2968/117, de 24.11.1997 y 20.05.1996, respectivamente, el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, sino en el evento de existir fuerza mayor o caso fortuito u otra causa eximente de responsabilidad.

Así pues, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definido en el artículo 45 del Código Civil en los términos siguientes:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Del tenor literal de la disposición transcrita, se infiere que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta posible convenir que las condiciones climáticas adversas reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.

Con todo, lo anterior debe ser entendido en todos aquellos casos en que el trabajador no ha concurrido a su lugar de trabajo atendido el impedimento que le afecta, pues, en caso contrario, esto es, si las inundaciones, falta de transporte público o anegamientos, provocados por las condiciones climáticas, han tenido lugar estando los trabajadores a disposición del empleador, esto es, habiendo concurrido a su lugar de trabajo o faena, preciso es convenir que el período de inactividad que les afectaría, constituiría jornada laboral, dado que encontrándose a disposición del empleador la no realización de labor no sería imputable a éstos, y de este modo debería ser remunerada.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la disposición del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo, que dispone:

“Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

El precepto legal anotado, configura el concepto de "jornada pasiva", la cual, sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1º del artículo 21, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Acorde con lo señalado, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Nº1592/96, de 24.05.2002, ha dispuesto que la jornada de trabajo se inicia desde el preciso momento en que los dependientes están a disposición del empleador y, esto último, acontece desde el instante en que llegan a su lugar de trabajo o faena.

Respecto a la consulta sobre si la obligación de higiene y seguridad que recae sobre el empleador, contempla la de interrumpir las labores de los trabajadores, permitiendo el regreso de los mismos a sus hogares, cabe señalar que esta Dirección en dictamen Nº 5469/292, de 12.09.1997, ha sostenido que *“La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador”.*

Por consiguiente, el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que “el deber de seguridad, *“adoptar todas las medidas necesarias”*, se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso”¹.

En efecto, el referido deber de protección, tiene por finalidad prevenir la ocurrencia de cualquier accidente o enfermedad que ponga en riesgo la integridad física o psíquica del trabajador, de esta suerte “no es necesario, para que haya incumplimiento, que exista daño a la salud. Lo importante es haber situado al trabajador en una situación de riesgo que podría haberse evitado, aumentando de manera innecesaria las posibilidades de que ocurra un acontecimiento lesivo para su persona”², esto es, previniendo todo riesgo que pueda poner en peligro la vida y salud del trabajador, garantizándose la máxima protección.

En tales circunstancias, no cabe sino concluir que la obligación de protección del empleador consiste en adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, incluyendo aquellas de carácter preventivo que no hayan sido previstas expresamente en la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas cúmplame informar a Ud., lo siguiente:

1. Las condiciones climáticas adversas que han afectado a la región de Coquimbo, reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.

¹ NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. *“Prevención de riesgos laborales en Chile”*. Santiago, Chile. Editorial Librotecnia, 2013, p. 86

² Núñez, C. *Ibidem*, p. 90.

2. La obligación de protección del empleador consiste en adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, incluyendo aquellas de carácter preventivo que no hayan sido previstas expresamente en la ley.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBP/MBA

Distribución:

- Mauricio Mundaca Villalobos (mmundaca@dt.gob.cl)
- Jurídico;
- Partes;
- Control.