



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.157314 (1608) 2023

ORDINARIO N°: 872

MATERIA:

Declaración de zonas afectadas por catástrofe.
Deber de protección del empleador.

RESUMEN:

1. En aquellos casos que las partes de la relación laboral se vean afectadas por una contingencia como la que atraviesa nuestro país, deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de la catástrofe, observando especialmente el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido en el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.
2. Sin perjuicio de las facultades que detentan los tribunales de justicia, en atención a los hechos públicos y notorios que afectan a nuestro país, resulta razonable que cualquier trabajador o trabajadora que esté sufriendo secuelas humanas o materiales, como regla general, le resulte imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares, lo que en el contexto actual importaría una justificación para no asistir a cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, circunstancia en que no correspondería una sanción como el despido, toda vez que no se configuraría una ausencia injustificada, conforme a la reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.
3. El deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores y trabajadoras consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. Este deber implica que, en toda circunstancia, incluyendo la actual contingencia que afecta al país, el empleador tiene la obligación

de adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para controlar los riesgos a la integridad física y psíquica de sus dependientes, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas en el desarrollo de sus labores, y proporcionando los elementos de protección personal, especialmente aquellos necesarios en la actual situación de emergencia.

ANTECEDENTES:

- 1) Decreto N°172, del Ministerio del Interior y Seguridad pública, de 24.06.2023.
- 2) Necesidades del Servicio.

SANTIAGO, 27 JUN 2023

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

En virtud de los antecedentes 1) y 2), este Servicio ha estimado pertinente referirse a los efectos de la declaración de zonas afectadas por catástrofe, particularmente considerando la actual contingencia nacional derivada del sistema frontal que afecta a las regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío, y los efectos en el ámbito de las relaciones laborales.

Al respecto, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

En primer lugar, en relación con las y los trabajadores que se vean afectadas y afectados por la catástrofe, como es el caso de las graves consecuencias producto del sistema frontal que afecta a las regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío, es necesario relevar, a propósito del cumplimiento de sus obligaciones, los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, específicamente la buena fe contractual y el principio protector, que deben ser traducidos en una "buena fe objetiva" definida como un modelo de conducta al que deben someterse las partes en el cumplimiento del contrato para no dañar a la contraparte, tratándose de un deber de naturaleza ética jurídica de respeto recíproco entre empleador y trabajador, tal como reconoce el Dictamen N°3.675/124 de 05.09.2003.

De esta forma, cuando las partes de la relación laboral se vean afectadas por una contingencia como la que atraviesa nuestro país, deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de la catástrofe, observando especialmente el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido en el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.

En este orden de cosas, ambas partes podrán considerar las posibilidades que otorga el legislador para encontrar una solución común y consensuada. Por ello,

resulta del todo posible que, ante las ausencias suscitadas con ocasión de este tipo de catástrofes, los empleadores remuneren a sus trabajadores los períodos de ausencias forzadas, y puedan acordar con posterioridad la restitución del cumplimiento del tiempo de trabajo, esto en base a la buena fe que debe primar en el cumplimiento del contrato laboral, siempre que en este tipo de medidas se respete el marco legal vigente, y no se renuncien derechos laborales que asisten a las y los trabajadoras y trabajadores.

En este sentido, ilustrativo es lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, toda vez estas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador o trabajadora, incluso por la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, en consecuencia, las remuneraciones ya devengadas no pueden condicionarse por el acaecimiento de una catástrofe. Asimismo, no resulta posible efectuar descuentos por parte del empleador, y cuando ello ocurre, se deben sustentar en lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Ahora bien, teniendo presente el principio de buena fe que se manifiesta en diversas disposiciones del Código del Trabajo, las cuales rigen las relaciones individuales del trabajo y que justifican la posibilidad de adoptar medidas que permitan a los y las trabajadoras atender las preocupaciones propias de la contingencia, por contrapartida, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo. Por otro lado, el empleador también podría requerir las labores del o la trabajadora excediendo la jornada ordinaria como medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, circunstancia en que las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

En segundo lugar, a propósito de eventuales sanciones que , puedan afectar a los y las trabajadoras en el contexto de una catástrofe o emergencia , es preciso considerar previamente lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, en cuanto el "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación de/primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". Cuando la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo se ha referido a las obligaciones recíprocas que conforman la relación de trabajo, ha destacado la fuerza obligatoria de los contratos señalando que estos no pueden ser modificados o dejados sin efecto sin el acuerdo de las partes o la concurrencia de una causa legal. (Dictámenes N°s 4.488/255 de 27.08.1999 y 2.703/42 de 19.05.2016).

En tal contexto, se debe advertir la relevancia que adquieren las situaciones que podrían dar lugar a un caso fortuito o fuerza mayor y que, consecuentemente, pueden afectar el debido cumplimiento del contrato de los y las trabajadoras. En este sentido, dentro de las sanciones plausibles que establece el Código del Trabajo, es importante relevar el principio de buena fe, aplicable a las relaciones individuales del trabajo, toda vez que el artículo 160 del Código del Trabajo establece que, para el término del contrato de trabajo, en caso de ausencias o

salidas intempestivas, estas deben revestir el carácter de injustificadas, es decir, que no exista una motivación o fundamento que empuje a la conducta laboral que se pretende reprochar.

Sin perjuicio de las facultades que detentan los tribunales de justicia, en atención a los hechos públicos y notorios que afectan a nuestro país, resulta razonable que cualquier trabajador o trabajadora que esté sufriendo secuelas humanas o materiales, le resulte imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares. En este sentido, en el contexto actual, dicha inasistencia al lugar de trabajo se encontraría justificada para no cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, circunstancia en que no correspondería una sanción como el despido, toda vez que no se configuraría una ausencia injustificada, conforme a la reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia .

A este respecto, conociendo de un Recurso de Unificación, la Corte Suprema, en causa Rol N°43.976-2020, a propósito de la expresión "sin causa justificada" asociada al requisito para el despido por ausencia o salida intempestiva, previno que no ha sido definida por el legislador, pero que la jurisprudencia ha entendido, que, en términos generales, se orienta en el sentido de que debe existir una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte razonable o aceptable, existiendo variadas situaciones que la jurisprudencia ha ponderado.

Considerando lo anterior, a propósito de la existencia de atrasos producto de cortes de caminos y problemas de conectividad como consecuencia del frente de mal tiempo, se debe propender, en atención al principio de buena fe, a considerar, ante eventuales amonestaciones y descuentos, la existencia de justificación para la conducta laboral que ha tenido el o la trabajadora, circunstancia frente a la cual, como se señaló, las partes pueden acordar fórmulas para mantener el pago de remuneraciones y la devolución del tiempo de trabajo conforme a la normativa vigente.

Luego, frente a la afectación de un lugar de trabajo y la eventual invocación de la causal de término de contrato contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor, se debe considerar la doctrina uniforme de este Servicio que, en uso de sus facultades legales para fijar el sentido y alcance de la normativa laboral, ha precisado dos aspectos relevantes en los Dictámenes N°s 1.412/21 de 2010 y 1.922/34 de 2015:

1) La causal de despido antes indicada se debe aplicar en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose ciertos requisitos copulativos:

a) que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la verificación de los efectos del sistema frontal, en este caso,

b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido, por acción u omisión, al acaecimiento de la catástrofe o a sus efectos lesivos,

c) que la catástrofe no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y

d) que la catástrofe y sus efectos directos sean irresistibles, esto es, que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de las y los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

De esta forma se consideran los requisitos de imprevisibilidad, irresistibilidad e inimputabilidad, es decir, que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega, como prescribe el Dictamen N°4.223/67 de 27.10.2014.

Se debe destacar que la imputabilidad no exige solamente que el empleador realice una acción positiva que produzca los daños asociados a la catástrofe, sino que considera las eventuales omisiones de medidas previas que permitan atender este tipo de contingencias, especialmente porque sobre el empleador recaen las facultades de administración y organización de la empresa, lo que se desprende, entre otros cuerpos legales, de lo dispuesto en el D.S. N° 594 del 2000, que Aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Ahora bien, sin perjuicio de las facultades que detentan los tribunales, a propósito de otras normas laborales, se debe destacar que la jurisprudencia vigente de este Servicio precisa que corresponde a los fiscalizadores del trabajo constatar si las circunstancias que originan la suspensión o paralización de faenas constituyen o no caso fortuito o fuerza mayor "(...), toda vez que se trata de circunstancias de hecho que deberá constatar personalmente, resolviendo en cada caso particular si concurren o no los elementos de inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad (...)", según establece el Dictamen N° 5.091/312 de 28.09.1993.

Además. en relación con aquellos casos en que los lugares de trabajo se encuentren afectados por la catástrofe, es necesario tener presente que, los Dictámenes N°2.885/157 de 04.06.1999 y N°1.687/28 de 07.04.2015, han reconocido que el trabajador o trabajadora que asista a su lugar de trabajo, y que por razones ajenas a su voluntad no pudiese prestar sus servicios, igualmente se encontraría a disposición del empleador, configurándose a este respecto la jornada pasiva definida en el inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo, por lo que no se afecta su derecho a remuneración.

En tercer lugar, es importante destacar el deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores y trabajadoras consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. Esta deber implica que, en toda circunstancia, incluyendo la actual contingencia que afecta al país, el empleador tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para controlar los riesgos a la integridad física y psíquica de sus dependientes; manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas en el desarrollo de sus labores, y proporcionando los elementos de protección personal, especialmente aquellos necesarios en la actual situación de emergencia.

De esta forma, es necesario considerar qué ocurre en aquellas situaciones en que el empleador no puede garantizar y dar cumplimiento a la obligación referida, circunstancia en que será especialmente relevante lo dispuesto en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, que establece una serie de obligaciones adicionales para garantizar el deber general de protección por parte del empleador.

Es así como, el inciso 1° de la disposición referida establece las siguientes obligaciones por parte del empleador:

"a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo" y

"b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar".

En tal contexto, se deben respetar las directrices de este Servicio contenidas en el Dictamen N°4.604/112 de 03.10.2017, entre otras, en lo relativo al alcance del concepto "riesgo inminente", especialmente a propósito del deber de comunicar por parte del empleador y también a propósito de las medidas a adoptar tendientes a la mitigación del riesgo. Asimismo, se debe recordar que la facultad de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 184 bis del Código del Trabajo recaen en la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de la competencia general que detentan los Tribunales de Justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe prevenir que el inciso 2° del artículo 184 bis del Código del Trabajo reconoce además expresamente el derecho de las y los trabajadores a interrumpir sus labores, y de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar en ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, debiendo dar cuenta de ello en el plazo más breve posible a su empleador, siendo este último quien deberá informar ello a la Inspección del Trabajo respectiva.

De esta forma, de no garantizarse las condiciones de higiene y seguridad adecuadas en el lugar de trabajo, y existiendo riesgo grave e inminente para la salud o vida, los y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y, consecuentemente, al no ser un hecho imputable a estos y estando a disposición el trabajador o trabajadora, resulta razonable que se conserve la continuidad del pago de las remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que, ante la declaración de zonas afectadas por catástrofe de las regiones de Valparaíso Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío, derivada del sistema frontal que acontece en dichas regiones, deben ser considerado lo siguiente:

1. En aquellos casos que las partes de la relación laboral se vean afectadas por una contingencia como la que atraviesa nuestro país, deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de la catástrofe, observando especialmente el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido en el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.
2. Sin perjuicio de las facultades que detentan los tribunales de justicia, en atención a los hechos públicos y notorios que afectan a nuestro país, resulta razonable que cualquier trabajador o trabajadora que esté sufriendo secuelas humanas o materiales, como regla general, le resulte imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares

de familiares, lo que en el contexto actual importaría una justificación para no asistir a cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, circunstancia en que no correspondería una sanción como el despido, toda vez que no se configuraría una ausencia injustificada, conforme a la reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.

3. El deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores y trabajadoras consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. Esta deber implica que, en toda circunstancia, incluyendo la actual contingencia que afecta al país, el empleador tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para controlar los riesgos a la integridad física y psíquica de sus dependientes, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas en el desarrollo de sus labores, y proporcionando los elementos de protección personal, especialmente aquellos necesarios en la actual situación de emergencia.

Saluda atentamente a Uds



NPS/LBP
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo