



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/E (2669) 2019

5661 032

DICTAMEN N°: _____/_____

MATERIA:

1. Fuerza mayor o caso fortuito. Suspensión de las obligaciones principales del contrato de trabajo.
2. Jornada Pasiva.
3. Facultad legal de los Inspectores del Trabajo de suspender labores, manteniendo los trabajadores el derecho a percibir remuneraciones.
4. Obligación del empleador de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
5. Terminación de contrato de trabajo.

ANTECEDENTES: Necesidades de los usuarios.

SANTIAGO,

06 DIC 2019

**DE : MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO**

A : DIRECTORES REGIONALES Y JEFES DE DEPARTAMENTOS

Por las necesidades contingentes de nuestros usuarios trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales, emitimos en este acto un pronunciamiento respecto a los efectos en los contratos de trabajo que se han derivado de los hechos ocurridos en las últimas semanas en el país.

Esta situación debe ser analizada desde los siguientes aspectos, con el objeto de entregar lineamientos de acción para las inspecciones y oficinas de la Dirección del Trabajo que se encuentran en las zonas afectadas:

- 1. Suspensión de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, por acontecer fuerza mayor o caso fortuito.**

El artículo 45 del Código Civil señala que *"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."*

Para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, deben cumplirse los siguientes requisitos conjuntamente:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y
- 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.

Sin perjuicio de que estos elementos deben necesariamente ser analizados caso a caso y en caso de controversias deberán ser resueltas por los tribunales de justicia, es posible establecer que los hechos imprevistos ocurridos desde el viernes 18 de octubre del presente año en las zonas afectadas, pueden reunir las condiciones para considerarse caso fortuito o fuerza mayor, lo cual originaría la suspensión temporal de las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por encontrarse impedidas las partes de cumplirlas. Esto es:

- Para el trabajador: se suspendería la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado y
- Para el empleador: se suspendería la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.

Con todo, reiteramos que se requerirá de un análisis caso a caso para determinar las especiales circunstancias y efectos legales y contractuales concretos aplicables a cada relación laboral.

En el mismo sentido, también es posible considerar que aún si no se reúnen en algunos casos los elementos para constituir caso fortuito o fuerza mayor, si un trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada en los hechos y actos ocurridos, dicha inasistencia no configuraría los elementos señalados en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, como tampoco los del número 7 del mismo artículo, por lo cual no sería procedente terminar el contrato de trabajo de estos trabajadores en razón de dichas causales legales, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia en cada caso.

Del mismo modo, los trabajadores que se hubieren retirado de sus labores antes del término ordinario de ellas, por causa de los imprevistos ocurridos, tampoco se podría aplicar a su respecto la causal de terminación del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo 184 bis del mismo Código, que establece el derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia en cada caso.

Al respecto es necesario tener presente que el Art. 184 del Código del Trabajo establece que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, por lo cual, ante imprevistos que generen riesgos para los trabajadores, debe ejercer todas las acciones necesarias para protegerlos.

Lo anterior significa que, los empleadores deben adecuar el régimen de prestación de servicios en términos de garantizar la seguridad de sus trabajadores.

En ese mismo sentido, los empleadores con acuerdo de los respectivos trabajadores pueden acordar modificar o suspender parcial o totalmente los efectos del contrato de trabajo, para lo cual el empleador debe dejar constancia escrita del respectivo acuerdo con cada trabajador en un anexo contractual, en el cual se debe establecer la fecha de inicio y de término de la suspensión de los efectos del contrato; cuáles serán las obligaciones y derechos suspendidos, especialmente remuneraciones, asignaciones o beneficios que se mantendrán, modificarán o suspenderán y los servicios del trabajador que estarán suspendidos o se mantendrán parcialmente; jornada de trabajo que se aplicará o suspenderá, pudiéndose pactar una jornada parcial durante ese período; el deber del empleador de comunicar a las entidades previsionales para efectos de cotizaciones previsionales y coberturas; y podrá contener el anexo los demás pactos que acuerden las partes, en la medida que no afecten derechos irrenunciables del trabajador.

2. Jornada Pasiva. El trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Si ocurren imprevistos que no permiten a los trabajadores prestar servicios, tales como ausencia de transporte, cortes de caminos u otros similares, estando los trabajadores en su lugar y jornada de trabajo, éstos se encontrarían a disposición de su empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables. Con esto, estaríamos en presencia de la figura regulada en el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, denominada en doctrina como "jornada pasiva de trabajo", la que corresponde sea remunerada por el empleador.

Por tanto y respecto de las zonas afectadas, en caso de que los trabajadores se encuentren o hayan encontrado a disposición de sus empleadores por haber concurrido a su lugar de trabajo o faena, pero sin realizar labor por alguna de las causas señaladas, no imputables a ellos, estaríamos en presencia de la figura descrita, debiendo ser estos trabajadores debidamente remunerados en conformidad a sus contratos de trabajo.

3. Ejercicio de la facultad contenida en el artículo 28, inciso primero, del D.F.L. N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La norma señalada indica que *"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.*

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales."

De acuerdo a la norma citada y situación en análisis, en caso de que, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, el inspector del trabajo ordene la suspensión de labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, éstos seguirán percibiendo sus remuneraciones. Con todo, cada situación será analizada caso a caso y fiscalizada conforme a la ley, doctrina e instrucciones vigentes, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios y, en el caso particular, de las zonas afectadas.

Por su parte, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la adopción por parte del empleador

de todas las medidas necesarias para resguardar la vida y salud de los trabajadores y en caso que sobrevenga un riesgo grave e inminente para los trabajadores, ordenar la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, debiendo el empleador suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores y la reanudación de las labores sólo podrá efectuarse una vez que estén garantizadas las condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios de los trabajadores afectados.

4. Obligación del empleador de disponer todas y cada una de las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo que señala el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo, *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”*

Al respecto, la doctrina vigente de este Servicio señala 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.

De acuerdo a lo expuesto, ante los efectos que derivan de los imprevistos señalados, tales como cortes de caminos, ausencia de transporte, incendios, cortes de energía eléctrica o de suministro de agua potable, entre otras, la acción del empleador también debe tener un carácter preventivo, siendo procedente que aplique medidas de este carácter, aun cuando no se encuentren expresamente descritas o reguladas en la ley, pues todas éstas se encuentran dentro de la esfera de protección y acción que la ley encomienda al empleador con el objeto que cumpla con su obligación de protección con los trabajadores.

A su vez, el artículo 184 bis del Código del Trabajo establece que cuando sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

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

El referido artículo establece además que el trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con las labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, lo cual debe informar a su empleador en el más breve plazo y éste a su vez debe informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo.

Los trabajadores que ejerzan este derecho, conforme al mismo artículo, no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno y en caso contrario, podrán ejercer las acciones de Tutela Laboral por afcción de derechos fundamentales.

5. Terminación del contrato de trabajo.

Conforme al número 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor.

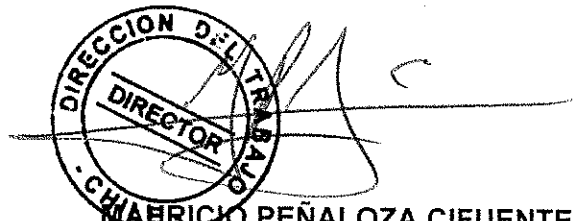
Al respecto, se debe tener presente lo analizado en el numeral 1 de este dictamen, referido a la suspensión temporal del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

En el caso de la terminación del contrato de trabajo y sin perjuicio de la competencia de los tribunales de justicia para resolver las controversias jurídicas concretas que se puedan dar al respecto, la aplicación de la referida causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, requiere que el imprevisto respectivo, reuniendo los elementos analizados del artículo 45 del Código Civil, tenga un carácter permanente que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador.

Por el contrario, tratándose de imprevistos transitorios o temporales, estos sólo permitirían aplicar el caso fortuito o fuerza mayor para suspender los efectos del contrato de trabajo, no así para terminarlo, teniendo presente el principio de continuidad laboral que debe prevalecer.

Todo lo anterior, reiteramos, sin perjuicio de lo que establezcan los tribunales de justicia al conocer y resolver eventuales controversias judiciales sobre la materia.

Finalmente, esta Dirección, conforme a lo establecido en la letra e) del artículo 1° del referido D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, promueve que los empleadores de las zonas afectadas mantengan, en lo posible la vigencia de los contratos de trabajo y el pago de las respectivas remuneraciones y de ser necesario, acuerden con los trabajadores respectivos suspender o modificar las condiciones laborales pactadas, en la forma señalada anteriormente en este dictamen.


MARIANO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
06 DIC 2010
OFICINA DE PARTES

DOB

Distribución:

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