



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E17416/2026

41

ORDINARIO N°:

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe. Situaciones de emergencia. Incendios. Deber de protección de los trabajadores. Remuneraciones. Caso Fortuito o fuerza mayor. Voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile.

RESUMEN:

Ante la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe en Regiones de Ñuble y del Biobío, como los incendios que afectan a nuestro país, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 19.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Decreto Supremo N°2 de 18.01.2026, del Ministerio del Interior.
- 3) Decreto Supremo N°3 de 18.01.2026, del Ministerio del Interior.

19 ENE 2026

SANTIAGO,

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

En virtud de los antecedentes 1), 2) y 3), este Servicio ha estimado pertinente referirse a las situaciones de emergencia y catástrofes, particularmente considerando la actual contingencia relacionada con incendios que afectan a nuestro país, en especial en las regiones de Ñuble y Del Biobío. De esta manera,

en el ámbito de las relaciones laborales, son varias las circunstancias y efectos que se consideran de importancia y deben ser destacados en el presente pronunciamiento.

Al respecto cumple con informar a Uds. lo siguiente:

1. Resguardo de la vida y salud de las personas trabajadoras

El deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores y trabajadoras, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, representa la obligación del empleador de adoptar las medidas necesarias y eficaces para que el desarrollo de las labores se realice controlando los riesgos posibles a la integridad física y psíquica del trabajador, manteniendo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas y proporcionando los elementos de protección personal eficaces.

Complementando de lo anterior, es importante señalar lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto N°44 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, el que señala:

"Artículo 18.- Situaciones sobrevenidas de riesgo grave e inminente en los lugares de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

1. Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de

las labores solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios".

Conforme a lo normativa antes transcrita, concurriendo una situación de riesgo para la vida o salud de las personas trabajadoras que no se pudiera eliminar o atenuar, y no habiendo el empleador suspendido faenas ni procedido a la evacuación de las personas trabajadoras, estas últimas tienen el derecho de interrumpir sus labores y de ser necesario abandonar el lugar de trabajo, 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.

En relación a lo anterior, útil resulta destacar que, este Servicio, mediante Dictamen N°4.604/112 de 03.10.2017, señaló con ocasión del concepto del riesgo inminente que aquel "(...) involucra la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata, que implique una amenaza directa para la seguridad y salud del trabajador (...). En cuanto a las posibles controversias que pudieren originarse entre el empleador y sus trabajadores en relación a si determinadas circunstancias representan un riesgo inminente para la seguridad y salud en el trabajo, según ya se indicara, la nueva normativa entrega a esta Dirección la facultad de fiscalizar el cumplimiento de sus preceptos, quien calificará la situación de acuerdo a sus atribuciones legales, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia sobre las materias de su competencia".

2. Protección de las remuneraciones y continuidad laboral

Respecto a las remuneraciones de los trabajadores, corresponde indicar que, el contrato individual de trabajo, según dispone el artículo 7 del Código del Trabajo, es la convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia, y el primero a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En razón de lo señalado, es de la esencia del contrato de trabajo que, habiéndose realizado la prestación de servicios por parte de la persona trabajadora, aquella reciba de su empleador el correspondiente pago de las remuneraciones por el servicio prestado.

En relación a aquello, y de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, las remuneraciones ya devengadas no pueden condicionarse en su pago como consecuencia de una catástrofe, toda vez que éstas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó. Asimismo, se debe recordar que no resulta posible efectuar descuentos por parte del empleador cuando no se sustenten en lo establecido en el artículo 58 del mismo cuerpo legal.

En otras palabras, las remuneraciones de las personas trabajadoras que se hubieren devengado con ocasión de los servicios ya prestados deben ser pagadas por parte de su empleador, en la oportunidad correspondiente a la pactada en el

contrato de trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 44 del código laboral, ya que estas se han incorporado al patrimonio de las primeras, no resultando la catástrofe ocurrida excepción para que dicho pago no se realice.

Por otra parte, si el empleador con motivo del incendio o catástrofe, requiriera de sus dependientes trabajo extraordinario, corresponde indicar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, no existe inconveniente jurídico si aquél, excediendo la jornada ordinaria de trabajo, fuere como medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, por haber sobrevenido fuerza mayor o caso fortuito, debiendo el tiempo trabajado en exceso pagarse como horas extraordinarias.

Respecto de los lugares de trabajo que se hayan visto afectados por incendios o catástrofes, resulta 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 que asista a su lugar de trabajo, pero que por razones ajenas a su voluntad no pudiese prestar sus servicios, igualmente se encontraría a disposición del empleador, configurándose su jornada pasiva definida en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo, por lo que no se afecta su derecho a remuneración.

Distinto es el caso de la ausencia de una persona trabajadora a su lugar de trabajo, motivada en las especiales circunstancias ocasionadas por la catástrofe. Al respecto, útil resulta destacar el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015, que señala que las relaciones laborales se fundan en el principio de buena fe, conforme al cual las partes contratantes deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de una catástrofe o incendio, de manera tal que se respete el principio de continuidad y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo señalado, corresponde hacer presente que, el Ordinario N°201 de 03.02.2023, informó respecto a la sanción dispuesta en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, aplicable a las ausencias o salidas injustificadas de las personas trabajadoras, que aquella da cuenta de la importancia que ha asignado el legislador a la conducta ética que deben observar las partes en el cumplimiento del contrato de trabajo.

Dicho pronunciamiento señala que aquellas personas trabajadoras que estén sufriendo secuelas humanas o materiales que, de acuerdo a los hechos públicos y notorios, le hagan imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares, podrían encontrarse en un contexto en que exista justificación para no asistir a cumplir las obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones. En caso de término de la relación laboral por este motivo, serán los Tribunales de Justicia quienes tendrán la competencia para calificar la justificación de la causal invocada.

Por su parte, en relación a la causal de término de contrato de trabajo contemplada en el artículo 159 N°6 del código laboral, referida al caso fortuito o fuerza mayor, resulta aplicable en casos excepcionales, de manera restrictiva, debiendo considerarse que el caso fortuito tiene como requisito que un hecho sea

imprevisible, irresistible y que no haya sido provocado por quien lo alega (aplica Dictamen N°4223/67, de 27.10.2014).

Asimismo, cabe destacar que, conforme prescribe el Dictamen N°4.223/67 de 27.10.2014 en relación a la inimputabilidad, aquella exige no solo una acción positiva por la cual se produzcan los daños asociados a un incendio, sino que adicionalmente considera las eventuales omisiones de medidas que permitan atender este tipo de contingencias, especialmente porque sobre el empleador recae las facultades de administración y organización de la empresa y, como ya se expresara, el deber general de resguardo respecto de sus dependientes. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que los organismos competentes para revisar la procedencia de la causal invocada son Tribunales de Justicia.

Ahora bien, con el fin de contribuir al diálogo de las partes y con fundamento en los principios de buena fe y protector que rigen el derecho del trabajo, conveniente resulta destacar que este Servicio, mediante el Ordinario N°201 de 03.02.2023 sostuvo que, en las relaciones laborales, ante circunstancias de catástrofe:

"(...) ambas partes podrán considerar las posibilidades que otorga el legislador para encontrar una solución común y consensuada.

Por ello, (...) resulta del todo razonable que, ante las ausencias suscitadas con ocasión de este tipo de emergencias o catástrofes, los empleadores remuneren a sus trabajadores en períodos de ausencias forzadas como consecuencia de dichas situaciones, pudiendo exigir con posterioridad la restitución del cumplimiento del tiempo de trabajo, conforme la buena fe que debe primar en el cumplimiento del contrato laboral, debiendo respetar siempre en este tipo de medidas el marco legal vigente".

3. Voluntarios del Cuerpo de Bomberos

Finalmente, atendidos los hechos públicos y notorios que concurren a la época atendidas las temperaturas altas extremas y los incendios que afectan a nuestro país, resulta necesario traer a colación la doctrina de este Servicio relacionada a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Chile que concurren a atender emergencias como es del caso los incendios.

Al respecto, dichos trabajadores, atendida la labor social y estratégica que ejercen en nuestro país, gozan de una especial protección de su empleo y sus correspondientes remuneraciones por el tiempo necesario que conlleva atender dicha emergencia.

Conveniente resulta señalar al respecto que, este Servicio, mediante Dictamen N°2.888/26 de 26.10.2020, señaló que no existe límite a la cantidad de tiempo que deba destinarse al voluntario del cuerpo de bombero a la atención de una emergencia.

Asimismo, el señalado pronunciamiento refirió que aquella emergencia no se limita a incendios o accidentes, sino que

"(...) también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria".

Así, corresponderá también concluir, que los acuartelamientos concurridos con motivo de una declaración de autoridad relacionada a un estado de catástrofe por calamidad pública como a una emergencia preventiva, deberán también ser considerados para los efectos laborales de la protección del empleo y remuneraciones de las personas voluntarias de los cuerpos de bomberos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa y disposiciones legales citadas, cumple con informar a ustedes que, ante la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe en las regiones de Ñuble y del Biobío, como los incendios que afectan a nuestro país, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Uds.,



SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SNFO.
NPS/MGC/AGS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control