

INFORME N° 39/2019

DE : ASESORÍAS PIMENTEL LTDA.

FECHA : Santiago, 24 de diciembre de 2019

**REF. : Dictamen N° 5661/32 de 6 de diciembre de 2019 de la Dirección del Trabajo.
Se pronuncia sobre los efectos en los contratos de trabajo que se han derivado de los hechos ocurridos en nuestro país a partir del 19 de octubre de 2019:**

- 1) Los hechos ocurridos en nuestro país desde el 18 de octubre podrían constituir caso fortuito o fuerza mayor si concurren respecto de éstos los requisitos de inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad.**
- 2) El caso fortuito o fuerza mayor suspende la obligación del trabajador de prestar los servicios convenidos y la correspondiente del empleador de otorgar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada.**
- 3) Si el trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada fundada en los hechos y actos ocurridos, dicha inasistencia no configura los elementos necesarios para invocar la causal de terminación prevista en el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, como tampoco la consignada en el N°7 del mismo artículo, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia.**
- 4) Si el trabajador por causa de estos hechos no ha podido realizar sus labores habituales encontrándose en el lugar de trabajo y dentro de su jornada de trabajo a disposición del empleador, dicho periodo constituye la denominada jornada pasiva y debe ser remunerada por el empleador**

- 5) **El empleador debe disponer, en forma preventiva, de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.**

- 6) **Los inspectores del trabajo, en uso de las facultades que les otorga el inciso 1° del artículo 28 del D.F.L N°2, del Ministerio del Trabajo, pueden ordenar la suspensión inmediata de las labores que constituyan un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.**

Con fecha 6 de diciembre de 2019, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N° 5661/32, respecto de los efectos en los contratos de trabajo que se han derivado de los hechos acontecidos en las últimas semanas en nuestro país, abordando los siguientes aspectos:

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

En relación a esta materia el dictamen, invocando el artículo 45 del Código Civil, que se refiere a la definición de fuerza mayor o caso fortuito, establece que su configuración requiere la existencia de los siguientes requisitos copulativos:

- 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, es decir que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Luego, el organismo fiscalizador afirma, que si bien los elementos antes señalados deben ser analizados caso a caso y las controversias deben ser resuelta por los tribunales de justicia, dictamina que los hechos imprevistos ocurridos desde el viernes 18 de octubre del presente año en las zonas afectadas, pueden reunir las condiciones para ser considerados caso fortuito o fuerza mayor, lo cual suspendería temporalmente las obligaciones que emanan

del contrato, por encontrarse las partes impedidas de cumplirlas. Dichas obligaciones que se encontrarían temporalmente suspendidas serían:

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

Enseguida el pronunciamiento jurídico en referencia , establece que aun cuando no se reúnan los requisitos necesarios para entender la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor, si el trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada en los hechos y actos ocurridos, **dicha inasistencia no configuraría los elementos necesarios para invocar la causal de terminación prevista en el N° 3 (no concurrencia del trabajador a las labores sin causa justificada) del artículo 160 del Código del Trabajo, como tampoco la consignada en el N°7 (incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato) del mismo artículo, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia.**

Además se señala en el dictamen en referencia, que si los trabajadores se retiraron de sus labores antes del término ordinario de estas, por causa de los imprevistos ocurridos, **tampoco podría aplicarse la causal de terminación del numeral 4 (abandono del trabajo) del artículo 160 del Código del Trabajo, conforme a lo establecido en el inciso 2° del artículo 184 bis del mismo Código,** que establece el derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar su lugar de trabajo, cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implicaría un grave riesgo para su vida y su salud.

Se agrega que, en conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo el empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud de los trabajadores debiendo adecuar el régimen de prestación en términos de garantizar la seguridad de sus trabajadores.

Finalmente en relación a este punto, el pronunciamiento jurídico en referencia señala que los trabajadores y empleadores pueden acordar modificar o suspender parcial o totalmente los efectos del contrato de trabajo, dejando constancia escrita en el respectivo anexo contractual firmado por las partes.

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

En relación a esta materia el dictamen establece que, no obstante existan imprevistos que no permitan efectuar efectivamente ejecutar las labores convenidas, si los trabajadores están en su lugar de trabajo dentro del periodo que comprende su jornada de trabajo, éstos se encontrarían a disposición del empleador sin realizar labores por causas que no les son imputables, lo que configuraría la figura regulada en el inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo, denominada en doctrina “jornada pasiva de trabajo” , la que corresponde ser remunerada por el empleador.

3) Ejercicio de la facultad contenida en el artículo 28, inciso 1° del D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo.

El organismo fiscalizador invocando el inciso 1° del artículo 28 de su Ley Orgánica, D.F.L. N° 2 de 1967, señala que en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, el inspector del trabajo puede ordenar la suspensión inmediata de las labores que, a su juicio, constituyen un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, caso en el cual, por aplicación del inciso 2° de dicho artículo, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones en la forma que dicha norma prescribe.

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

A este respecto el pronunciamiento jurídico, recurre a la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo , que establece el deber de seguridad del empleador, conforme al cual está obligado a *“tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riegos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas , como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”*

Interpretando dicho precepto y aplicándolo a los imprevistos que puedan ocurrir, tales como cortes de caminos, ausencia de transporte, incendios, cortes de energía eléctrica, de suministro de agua potable, entre otras, la acción del empleador debe tener carácter preventivo, siendo procedente que aplique medidas de ese carácter, aun cuando no se encuentren expresamente descritas o reguladas en la ley, pues éstas se encuentran dentro

de la esfera de protección y acción que la ley encomienda adoptar al empleador con el objeto que pueda cumplir cabal y oportunamente con su obligación de protección de los trabajadores.

Luego, el dictamen invocando el artículo 184 bis del Código del Trabajo señala que, en el evento que sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores, el empleador deberá:

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

5) Terminación del contrato de trabajo.

El dictamen en este acápite establece que el N° 6 del artículo 159 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo puede terminar por “caso fortuito o fuerza mayor”, agregando que sin perjuicio de la competencia de los tribunales de justicia, la referida causal de terminación requiere que el imprevisto respectivo, reuniendo los elementos analizados en el punto 1 de este informe, tenga un carácter permanente que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador.

Se agrega, a contrario sensu, que 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.

Para mayor ilustración se adjunta copia íntegra del dictamen N° 5661/32 de 6 de diciembre de 2019, de la Dirección del Trabajo.

Comentarios:

- 1) La calificación de los hechos que configuran una causal de terminación del contrato de trabajo compete en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia, correspondiéndoles, en cada caso sometido a su conocimiento, analizar y ponderar los hechos ocurridos y probados a fin de emitir sentencia respecto a si los mismos son suficientes o no para entender que la respectiva causal ha sido correctamente invocada.

ASESORIAS PIMENTEL ABOGADOS

- 2) El dictamen objeto de este informe debió analizar con mayor profundidad los elementos que deben concurrir para que un hecho o suceso revista el carácter de un caso fortuito o fuerza mayor, especialmente el referido al de la "irresistibilidad", teniendo presente para estos efectos que si existe para el empleador la posibilidad de cumplir con la obligación, aunque sea con dificultades, no procede que opere como modo de extinguir las obligaciones, el caso fortuito o fuerza mayor, pues no aparecerán como completamente irresistibles los hechos acontecidos y sus efectos directos.

Saluda atentamente a usted,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.