

**INFORME N° 089/2022**

**DE** : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**  
**FECHA** : **27 de diciembre de 2022**  
**REF.** : **Oficio Ord 2211, de 23.12.2022, Dirección del Trabajo.**

**“Ante las situaciones de emergencia o catástrofe, como el incendio que actualmente afecta a la comuna de Viña del Mar, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.”**

---

La Dirección del Trabajo con fecha 23 de diciembre del año en curso, emitió el oficio citado en la referencia, recordando las normas legales y jurisprudencia administrativa que rigen en el ámbito laboral cuando se producen situaciones de emergencia, como lo fue el incendio que afectó la comuna de Viña del Mar.

Los principales aspectos que considera el pronunciamiento jurídico, son:

- 1) Invocando el principio de buena fe objetiva, definido como un modelo de conducta a 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.

Acorde con lo anterior, se establece:

“En este orden de cosas, cabe recordar que 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 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 de tiempo de trabajo, conforme a la buena fe que debe primar en el cumplimiento del contrato laboral, debiendo respetar siempre en este tipo de medidas el marco legal vigente.”

Se agrega, por otra parte, que:

“..... conforme a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, el empleador 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. Las horas trabajadas en excesos se pagarán cómo extraordinarias.”

Finalmente invocando este principio , el pronunciamiento jurídico recurriendo al artículo 54 bis de Código del Trabajo, recuerda que :

“..... .. las remuneraciones ya devengadas no pueden condicionarse en su pago como consecuencia de una catástrofe, toda vez que estas 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.”

- 2) Respecto de los lugares de trabajo que se encuentren afectados por la catástrofe, el pronunciamiento jurídico invocando la jurisprudencia administrativa pertinente, señala que si el trabajador asiste 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 una jornada pasiva definida en el inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo, por lo que no se afecta su derecho a remuneración.

Por otra parte y recurriendo al deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores que consagra el artículo 184 del Código del Trabajo, se indica que el empleador debe 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 higiene y seguridad adecuadas y proporcionando los elementos de protección personal que sean menester otorgar dada la situación de emergencia.

En el mismo de orden de ideas, invocando el artículo 184 bis del Código Laboral, conforme al cual el empleador cuando exista un “riesgo grave e inminente” para los trabajadores, a pesar de las medidas adoptadas tendientes a su mitigación, como asimismo, el derecho de los trabajadores de abandonar el lugar de trabajo cuando consideren 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 de ello a la Inspección del Trabajo respectiva.

- 3) Terminación del contrato individual de trabajo.

Respecto a esta materia el Oficio de que se trata, recuerda que conforme al artículo 160 del Código del Trabajo, termina la relación laboral cuando existan ausencias al trabajo sin justificación, o salidas intempestivas injustificadas del lugar de las faenas,

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

por lo que, cualquier trabajador que esté 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, podría encontrarse en un contexto en que exista justificación para no asistir a cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, criterio que ha sido reconocido por la jurisprudencia reiterada de los Tribunales de Justicia.

Se agrega respecto de la causal de terminación contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor, que conforme a lo que se ha sostenido por la Dirección del Trabajo, su aplicación debe realizarse en forma restrictiva y cumpliéndose ciertos requisitos copulativos como ser en el caso de incendios: a) que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la verificación de los incendios, b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido, por acción u omisión, al acaecimiento del incendio o a sus efectos lesivos, c) que el incendio no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y d) que el incendio y sus efectos directos sean irresistibles, esto es, que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con la obligaciones contractuales de la parte empleadora.

#### 4) Voluntarios del Cuerpo de Bomberos que acuden a la emergencia

El pronunciamiento jurídico señala que "la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia". Agregando que: "No existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia."

Para mayor ilustración se adjunta Oficio Ord 2211, de 23.12.2022, Dirección del Trabajo.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.