

INFORME N° 32/2026

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA

FECHA : 23 de julio de 2026

REF : Oficio Ordinario N° 2000-44737 de 17 de julio de 2026, Dirección del Trabajo

- 1. La seguridad y salud de las personas están antes que la continuidad de las labores.*
- 2. Un sistema frontal no es, por sí solo, fuerza mayor: deben concurrir la inimputabilidad, la imprevisibilidad y la irresistibilidad.*
- 3. Los atrasos e inasistencias justificados por el temporal no son una falta del trabajador ni fundan sanciones o despido.*
- 4. Si el trabajador queda a disposición del empleador y no puede trabajar por causa ajena, ese tiempo es jornada pasiva y se paga.*
- 5. Las partes pueden acordar mantener el pago y recuperar las horas, y pactar teletrabajo cuando las labores lo permitan, como medida voluntaria de apoyo.*
- 6. Estos criterios reiteran la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo*

La Dirección del Trabajo con fecha 17 de julio del año en curso, emitió el Oficio Ord. citado en la referencia, cuyas conclusiones de transcriben en la referencia, pronunciamiento que se refiere a los efectos laborales de un sistema frontal de origen climático que dificulte o impida a los trabajadores llegar a su trabajo o cumplir su jornada, en cuanto a la justificación de atrasos e inasistencias, sus efectos en las remuneraciones y las medidas de resguardo que corresponde adoptar.

Al respecto los aspectos más relevantes del informe jurídico son los siguientes:

- 1) Seguridad y salud de los trabajadores**; invocando los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo, se sostiene que el empleador está obligado a proteger la vida y la salud de sus trabajadores, adoptar las medidas necesarias, informar los riesgos y, cuando exista un peligro grave e inminente, suspender las faenas afectadas y disponer la evacuación. Por

eso el empleador no puede exigir que un trabajador concurra o permanezca en un lugar, faena o trayecto que lo exponga a un riesgo grave e inminente, ni reanudar las labores mientras no existan condiciones seguras.

- 2) **Atraso o una inasistencia por el temporal, debidamente justificados, no son una falta del trabajador.** Si a raíz del sistema frontal el trabajador no puede llegar o llega tarde, por hechos ajenos a su voluntad (camino cortados o anegados, suspensión del transporte público, aislamiento de su localidad, una orden de evacuación de la autoridad, daños graves en su vivienda, la necesidad de proteger a su familia o un riesgo para su vida o salud), ese atraso o esa inasistencia se encuentran justificados mientras esas condiciones se mantengan.

En consecuencia, **no pueden tratarse como una inasistencia injustificada del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, ni servir por sí solos de fundamento para un despido o una sanción disciplinaria.**

- 3) **Un temporal no es, por sí solo, fuerza mayor.** En este punto la doctrina de la Dirección del Trabajo en orden a que para un hecho constituya caso fortuito o fuerza mayor (el imprevisto imposible de resistir del artículo 45 del Código Civil) deben concurrir copulativamente los siguientes tres requisitos: **que sea inimputable**, es decir, ajeno a la voluntad de quien lo invoca; **imprevisible**, esto es, que no haya podido preverse dentro de los cálculos ordinarios; e **irresistible**, o sea, que sus efectos no puedan evitarse pese a las medidas razonables,

- 4) **El pago del tiempo no trabajado depende de la situación concreta.**

Determinar **si** un atraso o una inasistencia estén justificados evita la sanción, pero no siempre resuelve, por sí solo, si ese tiempo debe pagarse. Para dar certeza, conviene distinguir tres situaciones:

- a) El trabajador llegó o quedó a disposición del empleador y no pudo trabajar por una causa ajena. Por ejemplo, concurrió a su lugar de trabajo, pero no pudo cumplir sus labores por inundación de las instalaciones, corte de luz o de agua o daños en las dependencias. Ese tiempo es jornada de trabajo (la llamada jornada pasiva del artículo 21, inciso segundo, del Código del Trabajo) y debe pagarse.
- b) El trabajador suspendió sus labores por un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Encontrándose ya a disposición del empleador, conserva su derecho a remuneración, conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo.
- c) Un hecho de fuerza mayor impidió del todo cumplir a ambas partes. Cuando el trabajador no prestó servicios ni permaneció a disposición del empleador, y el impedimento reúne los tres requisitos ya señalados, se suspenden temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y de pagar la remuneración, sólo por el tiempo que dure esa imposibilidad y examinándose caso a caso.

Se concluye en Oficio N° 2000-44737-2026 de 17 de julio de 2026, de la Dirección del Trabajo, cuyo texto íntegro se adjunta, lo siguiente:

“En consecuencia, un sistema frontal de origen climático no constituye automáticamente caso fortuito o fuerza mayor: debe atenderse a sus consecuencias concretas y a la concurrencia copulativa de inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad. Los atrasos e inasistencias provocados por cortes de caminos, suspensión el transporte, inundaciones, aislamiento, evacuaciones, daños graves en la vivienda o riesgos para la integridad del trabajador se encuentran justificados mientras esas condiciones perduren, por lo que no corresponde tratarlos como incumplimientos injustificados ni fundar en ellos sanciones.

“La justificación de la ausencia no genera por sí sola el derecho al pago del tiempo no trabajado: si el trabajador no prestó servicios ni permaneció a disposición del empleador y el impedimento configura fuerza mayor, pueden suspenderse temporalmente las obligaciones de trabajar y de remunerar. En cambio, si concurrió o permaneció a disposición del empleador y no pudo trabajar por causas que no le son imputables, ese tiempo es jornada pasiva y debe remunerarse.”

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



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.