

INFORME Nº 34/2026

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA

FECHA : 24 de julio de 2026

REF : Oficio Ord. 2000-45139/2026, de 20 de julio, Dirección del Trabajo.

1. *En las zonas declaradas en estado de catástrofe por el Decreto Supremo N°112 siguen rigiendo las reglas ya informadas en el Ordinario N°2000/44737, de 17.07.2026, que se dan por reproducidas.*
2. *Las medidas dictadas por la autoridad durante el estado de excepción, como las restricciones para desplazarse, los controles y las órdenes de evacuación, justifican los atrasos e inasistencias de los trabajadores a quienes efectivamente impidan llegar o permanecer en su trabajo, mientras esas medidas duren. Basta señalar la medida o circunstancia concreta, por tratarse de hechos públicos y notorios, sin perjuicio de la verificación razonable por el empleador.*
3. *La declaración de estado de catástrofe no suspende la normativa laboral ni constituye, por sí sola, caso fortuito o fuerza mayor: no autoriza despidos por el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo. Su invocación será fiscalizada dentro del ámbito de las competencias de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de los tribunales competentes.*
4. *Las Direcciones Regionales del Trabajo de Atacama y de Coquimbo aplicarán estos criterios con carácter prioritario, y las denuncias provenientes de las zonas afectadas se tramitarán con preferencia.*

Con fecha 20 de julio del año en curso, la Dirección del Trabajo, emitió el Oficio 2000-45139/26 citado en la Referencia, relativo al Decreto Supremo N° 112, de 20 de julio de 2026, del Ministerio del Interior, que ha declarado **el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en la provincia de Huasco, en la Región de Atacama, y en la Región de Coquimbo**, designándose a los Jefes de la Defensa Nacional que deberán asumir la dirección y supervigilancia de esas zonas, conforme a los artículos 41 y 43 de la Constitución Política de la República y a la Ley N°18.415, Orgánica

Constitucional de los Estados de Excepción.

Al respecto, precisa que los efectos laborales del sistema frontal que ha afectado al país desde el 14 de julio de 2026, ya fueron fijados por ese Servicio en el Ordinario N°2000/44737, de 17 de julio de 2026, cuyos criterios se dan íntegramente por reproducidos.

Se hace presente que los efectos laborales contenidos en el Oficio Ordinario 2000- 44737 antes individualizado, fueron puesto en su **conocimiento mediante Informe N° 32 de fecha 22 julio de 2026.**

Ahora bien, los principales aspectos del Oficio Ord 2000-45139/2026, objeto del presente informe, son los siguientes:

1) La declaración de estado de catástrofe no suspende la normativa laboral.

Se indica en el Oficio en referencia, que la declaración permite a la autoridad restringir la libertad de desplazamiento y de reunión, disponer requisiciones de bienes, limitar el ejercicio del derecho de propiedad y adoptar medidas administrativas extraordinarias (artículo 43, inciso tercero, de la Constitución Política pero no deroga ni suspenden la aplicación de las normas del Código del Trabajo, sin perjuicio que los hechos que motivan la declaración puedan, en casos concretos y conforme a las reglas generales, configurar caso fortuito o fuerza mayor y suspender temporalmente el cumplimiento de obligaciones determinadas, según los criterios ya fijados en el Ordinario N°2000/44737.

2) Las medidas de la autoridad justifican los atrasos e inasistencias que efectivamente se provoquen.

Se establece en este punto que el artículo 45 del Código Civil señala expresamente los actos de autoridad como un ejemplo de fuerza mayor. Por eso, las restricciones para desplazarse, los controles de entrada, salida y tránsito, las órdenes de evacuación y las demás instrucciones que impartan el Presidente de la República o los Jefes de la Defensa Nacional justifican el atraso o la inasistencia del trabajador y que efectivamente le impidan llegar o permanecer en su lugar de trabajo, mientras la medida se mantenga.

Esa ausencia no configura la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo ni permite sanciones, y el empleador no puede exigir desplazamientos o permanencias que contravengan las órdenes de la autoridad. El trabajador, por su parte, debe avisar a su empleador apenas las circunstancias se lo permitan.

3) La acreditación debe apreciarse con criterio de realidad y razonabilidad.

La acreditación de los impedimentos derivados de la emergencia deberá apreciarse conforme a criterios de razonabilidad y realidad. La existencia general de órdenes de evacuación, restricciones de desplazamiento, interrupciones de caminos o cortes de servicios podrá acreditarse por los medios disponibles, atendida su publicidad y notoriedad. Ello no obsta a que el empleador pueda requerir antecedentes razonables y proporcionales que permitan verificar la afectación concreta del trabajador, sin que resulte procedente exigir medios de prueba de imposible o muy difícil obtención durante la emergencia.

Se agrega en este apartado que se mantiene el derecho a remuneración respecto de los servicios efectivamente prestados y de las remuneraciones ya devengadas. Asimismo, cuando el trabajador concurra o permanezca a disposición del empleador sin poder prestar servicios por causas que no le sean imputables, ese tiempo constituye jornada pasiva y debe remunerarse, en los términos del artículo 21, inciso segundo, del Código del Trabajo. Del mismo modo, el trabajador que interrumpa legítimamente sus labores o abandone el lugar de trabajo conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo no podrá sufrir perjuicio o menoscabo por esa causa. La justificación del atraso o de la inasistencia resguarda al trabajador frente a sanciones y despidos; **los efectos respecto del pago de las remuneraciones por el tiempo no trabajado, en las demás situaciones, se determinarán según las circunstancias concretas de cada caso. Para esas situaciones, las partes podrán adoptar soluciones razonables y consensuadas que permitan mantener el pago de las remuneraciones y recuperar posteriormente el tiempo no trabajado, con pleno respeto del marco legal vigente.**

4) La declaración de estado de catástrofe no constituye, por sí sola, caso fortuito o fuerza mayor ni autoriza despidos.

Se indica en este punto que la declaración de estado de excepción, habilita medidas de excepción, pero no impide, por sí misma, el cumplimiento de ninguna obligación laboral: lo que puede impedirlo son las medidas concretas de la autoridad o los efectos concretos del temporal, evaluados en cada relación laboral y no según su calificación administrativa. De este modo, una circunstancia puede justificar temporalmente una inasistencia y, sin embargo, no reunir los requisitos exigidos para terminar el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. **Para la aplicación del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo deben concurrir copulativamente la relación causal entre el hecho invocado y la imposibilidad de cumplimiento, la inimputabilidad del empleador, la imprevisibilidad y la irresistibilidad. Este último requisito exige que los efectos del hecho supongan la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo y tornen inviable la continuidad del vínculo laboral. Si el cumplimiento continúa siendo posible, aunque presente dificultades, no resulta procedente aplicar la referida causal. La procedencia de la causal deberá examinarse atendiendo a las características concretas de la empresa, del establecimiento o faena y del puesto de trabajo afectado. La calificación definitiva del despido corresponde a los tribunales competentes, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.**

Finalmente, concluye el Oficio en análisis, cuyo texto se acompaña, que:

En la provincia de Huasco y en la Región de Coquimbo los criterios del Ordinario N°2000/44737, de 17.07.2026, se aplican con las siguientes precisiones: los impedimentos derivados de los actos de autoridad dictados durante el estado de excepción justifican los atrasos e inasistencias que efectivamente provoquen, mientras esas medidas rijan; su acreditación se aprecia con criterio de realidad, sin perjuicio de la verificación razonable por el empleador; y, además, que ni la declaración del estado de excepción ni la calamidad pública constituyen, por sí solas, caso fortuito o fuerza mayor, ni autorizan el término de contratos por el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, cuya invocación será objeto de especial fiscalización.

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

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



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.