

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°105

Semana del 10 de diciembre de 2019

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE LAS SITUACIONES DE LA CONTINGENCIA QUE AFECTAN A LAS RELACIONES LABORALES

A propósito del reciente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 5661/032](#), de fecha 06 de diciembre de 2019) sobre los efectos en los contratos de trabajo que se han derivado de los hechos ocurridos en las últimas semanas en el país, en PARRAGUEZ&MARIN le presentamos sus principales aspectos:

- **Situación de caso fortuito o fuerza mayor:** La autoridad laboral indicó que, los hechos imprevistos ocurridos desde el 18 de octubre en las zonas afectadas, pueden reunir las condiciones para considerarse como caso fortuito o fuerza mayor, lo cual origina la suspensión temporal de las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo: por parte del trabajador, la obligación de prestar servicios, y por parte del empleador, la obligación de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada.
- **Causales de despido por inasistencia y por abandono del trabajador:** Si un trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada en los hechos y actos ocurridos, dicha inasistencia no configuraría las causales de término contenidas en los números 3 (inasistencia injustificada) y 7 (incumplimiento grave de las obligaciones) del artículo 160 del Código del Trabajo.

A su vez, los trabajadores que se hubieren retirado de sus laborales antes del término ordinario de ellas, por causa de los imprevistos ocurridos, tampoco se les podría aplicar la causal del número 4 (salida intempestiva del lugar de trabajo) del artículo 160 del Código del Trabajo, pues estarían amparados por el artículo 184 bis, esto es, el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando el trabajador considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

- **Deber de seguridad del empleador:** La autoridad laboral se refirió al cumplimiento del deber de seguridad del empleador respecto de sus trabajadores, en relación a la acción preventiva que debe ejercer, a las acciones que debe realizar en caso de un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de sus trabajadores, así como a las facultades del inspector del trabajo para fiscalizar el ejercicio efectivo de dichas acciones y, ordenar cuando fuese necesario, la suspensión de labores.

Asimismo, indicó que, ante imprevistos que generen riesgos para los trabajadores, los empleadores deben ejercer todas las acciones necesarias para protegerlos. Lo anterior significa, a juicio de la autoridad laboral, que los empleadores deben adecuar el régimen de prestación de servicios para garantizar la seguridad de sus trabajadores.

- **Modificación o suspensión parcial o total del contrato de trabajo:** La autoridad laboral también indicó que los empleadores, con acuerdo de sus respectivos trabajadores, pueden acordar modificar o suspender, parcial o totalmente, los efectos del contrato de trabajo, debiendo dejar constancia escrita en un anexo del mismo.
- **Jornada Pasiva:** La Dirección del Trabajo también se refirió a la situación de los trabajadores que, prestando servicios en su lugar y jornada de trabajo, por imprevistos relacionados con los hechos ocurridos en las últimas semanas (tales como ausencia de transporte, cortes de caminos u otros similares), no pueden seguir haciéndolo. En este caso se configuraría una jornada pasiva de trabajo, ya que estos se encontrarían a disposición del empleador sin realizar labores por causas que no le son imputables, razón por la cual deben ser remunerados por el empleador.
- **Terminación del contrato por caso fortuita o fuerza mayor:** Conforme al número 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor. Sin embargo, indicó que, tratándose de imprevistos transitorios o temporales, sólo pueden aplicar este motivo para suspender los efectos del contrato de trabajo, pero no para terminarlo.
- **Análisis caso a caso y controversias:** Respecto a la aplicación de los criterios antes expuestos, indicó que siempre se requiere hacer un análisis caso a caso de las situaciones específicas, lo cual es sin perjuicio de la competencia y la resolución que le corresponde a los tribunales de justicia.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl