



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
SE (254) 2023

ORDINARIO N°: 201 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe. Zona afectada por Catástrofe. Situaciones de emergencia. Incendios. Alerta Meteorológica por Temperaturas altas extremas. Deber de protección de los trabajadores. Remuneraciones. Caso Fortuito o fuerza mayor. Voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile.

**RESUMEN:**

Ante las situaciones de emergencia o catástrofe, como las que actualmente afectan a nuestro país, en especial a las regiones de Ñuble y Biobío, y la actual alerta meteorológica por temperaturas altas extremas, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Decreto Supremo N°51 de 03.02.2023 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- 2) Decreto Supremo N°50 de 02.02.2023 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- 3) Necesidades del Servicio.

**SANTIAGO**      03 FEB 2023

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: DIRECTORES/AS REGIONALES DEL TRABAJO**

En virtud de los ANT. 1), 2) y 3), este Servicio ha estimado pertinente referirse a las situaciones de emergencia y catástrofes, particularmente considerando la actual contingencia relacionada con incendios que afectan a nuestro país, en especial a las regiones del Ñuble y Biobío y la actual alerta meteorológica por temperaturas altas extremas. De esta manera, en el ámbito de las relaciones

laborales, son varias las circunstancias y efectos que se consideran de importancia y deben ser destacados en el presente pronunciamiento.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

En primer lugar, en relación con las y los trabajadores que se vean afectados por una catástrofe, como es el caso de las graves consecuencias producto del incendio que afecta las regiones antes indicadas, es necesario relevar los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, específicamente la buena fe contractual y el protector, que deben ser traducidos en una "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, deber de naturaleza ética-jurídica de respeto recíproco entre empleador y trabajador, tal como reconoce el Dictamen N°3.675/124 de 05.09.2003.

En este sentido, las partes de la relación laboral deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de una catástrofe o incendio, de manera tal que, se respete el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido en el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.

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 razonable 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 del tiempo de trabajo, conforme la buena fe que debe primar en el cumplimiento del contrato laboral, debiendo respetar siempre en este tipo de medidas el marco legal vigente.

En este mismo sentido, teniendo presente el principio de buena fe antes referido, que se manifiesta en diversas disposiciones del Código del Trabajo, se debe recordar que conforme a lo dispuesto en su artículo 29,, el empleador podrá 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 máquinas o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Sin perjuicio de lo señalado, se debe prevenir que, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, las remuneraciones ya devengadas no pueden condicionarse en su pago como consecuencia de una catástrofe, toda vez que éstas 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. Asimismo, se debe recordar que no resulta posible efectuar descuentos por parte del empleador cuando no se sustenten en lo establecido en el artículo 58.

En segundo lugar, en relación con aquellos casos en que los lugares de trabajo se encuentren afectados por incendios o catástrofes, es necesario tener presente que, los Dictámenes N°s 2.885/157 de 04.06.1999 y 1.687/28 de 07.04.2015, han reconocido que el trabajador que asista 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 su jornada pasiva definida en el inciso 2° del artículo 21 el Código del Trabajo, por lo que no se afecta su derecho a remuneración.

En tercer lugar, cabe referirse al deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores y trabajadoras, pues éste cobra importancia en situaciones de emergencia, tal como lo consagra el artículo 184 del Código del Trabajo. En efecto, ante circunstancias excepcionales como una catástrofe o incendio específicamente, este deber representa la obligación del empleador de 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 sea menester otorgar dada la situación de emergencia.

De esta forma, otro supuesto necesario de considerar serán aquellas situaciones en que el empleador no puede garantizar y dar cumplimiento a la obligación referida, circunstancia en que estando a disposición el trabajador o trabajadora, resulta razonable que se conserve la continuidad del pago de las remuneraciones.

Ahora bien, en dicho contexto cabe destacar que el inciso 1° del artículo 184 bis del Código del Trabajo establece obligaciones adicionales al deber general de protección, cuando se enfrenta a una emergencia como un incendio, a saber:

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

*“b) 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”.*

En tal contexto, se deben respetar las directrices contenidas en Dictamen N°4.604/112 de 03.10.2017, entre otras, en lo relativo al alcance del concepto de “riesgo inminente”, especialmente a propósito del deber de comunicar por parte del empleador a las y los trabajadores acerca de la existencia de un “riesgo grave e inminente” y de las medidas tendientes a su mitigación.

Asimismo, la norma establece que ante una emergencia, catástrofe o desastre en la que la autoridad competente ha ordenado la evacuación de los lugares afectados, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores, siendo posible la reanudación de labores sólo cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

No obstante, se debe prevenir que el inciso 2° del artículo 184 bis del Código del Trabajo reconoce además expresamente el derecho de las y los trabajadores a

interrumpir sus labores y de ser necesario abandonar el lugar de trabajo cuando considere 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 ello a la Inspección del Trabajo respectiva.

La facultad de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 184 bis del Código del Trabajo recaen en la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de la competencia general que detentan los Tribunales de Justicia.

En cuarto lugar, a propósito de eventuales sanciones que puedan afectar a los y las trabajadoras en el contexto de una catástrofe o emergencia, se debe considerar como criterio basal lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, el que prescribe que el *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*.

Cuando la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo se ha referido a las obligaciones recíprocas que conforman la relación de trabajo, lo ha vinculado en lo pertinente con la disposición del artículo 1.545 del Código Civil que establece que: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*. De esta forma, la doctrina uniforme e invariable de este Servicio ha destacado la fuerza obligatoria de los contratos de modo tal que estos no pueden ser modificados o dejados sin efecto sin el acuerdo de las partes o la concurrencia de una causa legal (Dictámenes N°s. 4.488/255 de 27.08.1999 y 2.703/42 de 19.05.2016).

En dicha consideración se debe advertir que dentro de las sanciones plausibles que establece el Código del Trabajo se debe considerar la importancia del principio de la buena fe al que se ha hecho referencia anteriormente, a modo de ejemplo, se desprende de su artículo 160 que resulta plausible el término del contrato de trabajo cuando existen casos de ausencias o salidas intempestivas injustificadas, lo que da cuenta de la importancia que ha asignado el legislador a la conducta ética que deben observar las partes en el cumplimiento del contrato..

De esta forma, 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 las obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, criterio que ha sido reconocido por la jurisprudencia reiterada de los Tribunales de Justicia.

A modo de ejemplo, conociendo de un Recurso de Unificación la Corte Suprema, en causa Rol N°43.976-2020, a propósito de la expresión “sin causa justificada” asociada al requisito para el despido por ausencia o salida intempestiva, previno que no ha sido definida por el legislador, pero la jurisprudencia ha entendido, en términos generales, que se orienta en el sentido de que debe existir una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte razonable

o aceptable, existiendo variadas situaciones que ha ido ponderando la jurisprudencia.

Ahora bien, cuando el despido no se trata de una medida asociada a una sanción, como ocurriría a propósito que se invoque la causal de término contemplada en el artículo 156 N°6 del Código del Trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor, se debe considerar que la Dirección del Trabajo, en su facultad de fijar el sentido y alcance general de la normativa, ha precisado dos aspectos (Dictámenes N°s 1.412/21 de 2010 y 1.922/34 de 2015):

1) La causal de despido antes indicada se debe aplicar en casos excepcionales, de manera 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 las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

De esta forma se consideran a los requisitos de: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega, es decir, inimputabilidad, tal como prescribe el Dictamen N°4.223/67 de 27.10.2014.

En este sentido se debe destacar que la imputabilidad no exige solamente que el empleador realice una acción positiva que produzcan los daños asociados en este caso a un incendio, sino que adicionalmente considera las eventuales omisiones de medidas que permitan atender este tipo de contingencias, especialmente porque sobre el empleador recae las facultades de administración y organización de la empresa, lo que se ejemplifica en materia de incendios en lo dispuesto en el artículo 45 del D.S. N°594 del 2000, que Aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo.

2) La jurisprudencia vigente precisa que corresponde a los fiscalizadores del trabajo constatar si las circunstancias que originan la suspensión o paralización de faenas constituyen o no caso fortuito o fuerza mayor "(...) *toda vez que se trata de circunstancias de hecho que deberá constatar personalmente, resolviendo en cada caso particular si concurren o no los elementos de inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad (...)*", según establece el Dictamen N°5.091/312 de 28.09.1993.

En quinto lugar, cabe también indicar que, respecto de la actual Alerta Meteorológica por Temperaturas Altas Extremas informada por la autoridad meteorológica, el empleador esta obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, en virtud del antes citado artículo 184 del Código del Trabajo, siendo aplicable también todo lo prevenido respecto de la aplicación del artículo 184 bis al analizar el deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores.

En tal contexto, es necesario recordar que, el también ya citado D.S. N°594 del 2000, en su artículo 3° dispone que el empleador está obligado a mantener en

los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él.

Por su parte, los artículos 53 y 54 del mismo texto legal disponen que:

*“Artículo 53.- El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.*

*Artículo 54.- Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud, sobre Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales. Sin embargo, si no fuese posible aplicar dicho procedimiento, por la inexistencia de entidades certificadoras, el Instituto de Salud Pública de Chile podrá, transitoriamente, validar la certificación de origen”.*

Por consiguiente, ante una alerta meteorológica por temperaturas altas extremas, los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho al resguardo de su salud, especialmente aquellos que, debido al desempeño de sus funciones, estén directamente expuestos al sol, debiendo los empleadores entregar los elementos de protección personal, para su debida seguridad, no resultando procedente jurídicamente que el trabajador concorra a financiar, aún en parte, el costo que ha implicado para el empleador el proporcionar dichos elementos.

Además, el artículo 19 de la Ley N° 20.096 prescribe expresamente que, *“sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.*

*Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente”.*

Por su parte, el artículo 109 del D.S. N°594, de 2000 fija los límites máximos permisibles para la exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, el tiempo máximo de exposición permitida, según longitudes de onda especificadas en cada caso.

En este sentido, este Servicio, mediante Dictamen N°879/18 de 07.03.2007, estableció el alcance de las expresiones “expuesto a radiación ultravioleta”, del

precitado artículo 19 de la Ley N°20.096, en el caso de trabajadores que se desempeñan todo el día y permanentemente al aire libre, además de indicar que resulta obligatorio para los empleadores de trabajadores que laboran todo el día en forma permanente al aire libre expuestos a radiación ultravioleta en los rangos establecidos, contemplar en los contratos de trabajo o reglamentos de higiene y seguridad las recomendaciones y medidas de protección señaladas.

Asimismo, el empleador deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 96 y siguientes de la precitada norma que regula la exposición ocupacional al calor, las cuales establecen los límites a la exposición de los trabajadores y trabajadoras a la carga calórica, para evitar efectos adversos en su salud.

Finalmente, respecto de los numerosos voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile que acuden a atender una emergencia como un incendio, es del caso recordar que la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°548/11 de 31.01.2017 ha señalado: "2) 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." Asimismo, el desarrollo posterior de esta doctrina ha concluido que: "1. 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. 2. El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria" (Dictamen N°2.888/26 de 26.10.2020).

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que, ante las situaciones de emergencia o catástrofe, como las que actualmente afectan a nuestro país, en especial a las regiones de Ñuble y Biobío, y la actual alerta meteorológica por temperaturas altas extremas, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Uds.,



**PABLO ZENTENO MUÑOZ**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**



**NPS**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control