
Efectos laborales de los acontecimientos ocurridos en el país

Mediante Dictamen 5661/032 de 06/12/2019, y en virtud de los hechos ocurridos en nuestro país desde el viernes 18 de octubre, la Dirección del Trabajo entregó los siguientes lineamientos:

En primer lugar, cuando se reúnan los requisitos configurativos de caso fortuito y/o fuerza mayor, se produciría la suspensión temporal de las principales obligaciones del contrato de trabajo, estas son: la prestación de servicios para el trabajador, y la de proporcionar el convenido trabajo y pagar la remuneración para el empleador.

Adicionalmente, las partes podrán modificar o suspender parcial o totalmente los efectos del contrato, dejando constancia escrita de ello en un anexo.

También, el ente administrativo dispuso que, la configuración de caso fortuito y/o fuerza mayor impediría poner término al contrato de trabajo por las causales de ausencia injustificada, abandono del trabajo por parte del trabajador e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en los términos del artículo 160 N°3, 4 y 7 del Código del Trabajo respectivamente.

Luego, respecto a la jornada de trabajo se indicó que, la ocurrencia de hechos imprevistos que impiden a los trabajadores

prestar servicios, y que tiene lugar mientras el trabajador se encuentra en su lugar de trabajo y durante su jornada, dan lugar a la figura de “jornada pasiva” y, por ende, corresponde remunerarla.

Además, los empleadores deberán adecuar el régimen de prestación de servicios con el fin de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, e incluso, deberán tomar acciones preventivas para así dar cumplimiento a dicha obligación.

Sobre la terminación del contrato de trabajo por la causal contenida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito y/o fuerza mayor, el dictamen estableció que, para efectos de poner término al contrato de trabajo, los hechos deben reunir los siguientes requisitos:

- Inimputable
- Imprevisible
- Irresistible
- Permanente, es decir, que impida retomar los servicios del trabajador.

Finalmente, se puntualizó en el derecho de los trabajadores de seguir percibiendo sus remuneraciones cuando la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades fiscalizadoras, decreta la suspensión inmediata de las labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.