

EFFECTOS LABORALES DE LOS ACTOS DE AUTORIDAD

Mediante dictamen 1283/006 de fecha 26 de marzo de 2020, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto a los efectos que las medidas adoptadas por las autoridades de gobierno producen en las relaciones laborales. Lo anterior, debido a las diversas interrogantes que surgen entorno al establecimiento de cordones sanitarios, cuarentena obligatoria y/o toques de queda, entre otras.

En ese sentido, lo primero es señalar que las medidas antes indicadas son todas consideradas Actos de Autoridad, que responden a la situación de emergencia sanitaria, y respecto de los cuales concurren los requisitos necesarios para configurar un caso fortuito y/o fuerza mayor.

I. EFECTOS

La autoridad laboral ha determinado que, en general, los actos antes indicados tienen el efecto de suspender la relación laboral, de modo que liberan a las partes de cumplir sus obligaciones recíprocas, esto es, la ejecución del trabajo convenido por parte del trabajador, incluido su deber de asistir a prestar los servicios, y el pago de las remuneraciones por parte del empleador.

Se exceptúan de lo anterior aquellas labores que son indispensables y esenciales para la población, lo cual es determinado por la autoridad, y en virtud de las cuales los trabajadores y/o las empresas deberán solicitar los permisos y/o salvoconductos respectivos.

II. CASOS CONCRETOS

La autoridad laboral ha realizado la siguiente distinción entorno a los efectos de un acto autoridad:

A. Trabajadores cuya jornada empieza después del inicio del toque de queda y por disposición del empleador deben llegar antes para asegurar el cumplimiento de la misma, de modo que se encontrarán a disposición de su empleador con anterioridad al inicio de su jornada

En estos casos, nos encontramos frente a la situación contemplada en el artículo 21 inciso 2° del Código del Trabajo, conforme al cual el lapso de tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor alguna, por causas que no le son imputables, se considerará parte de la jornada de trabajo.

Así, la remuneración se devengará no solo por las horas efectivamente trabajadas, sino también por aquellas en que el trabajador estuvo a disposición del empleador sin ejecutar labor alguna por causas inimputables.

B. Trabajadores cuya jornada de trabajo finaliza antes del término del toque de queda y deben permanecer en la empresa a la espera de que termine

A diferencia del caso anterior, en estas circunstancias los trabajadores no permanecerán en la empresa por disposición del empleador, sino por un acto de autoridad, por lo que

estamos ante una situación de caso fortuito y/o fuerza mayor y, por ende, se producen los efectos liberatorios indicados en el N°1 anterior.

C. Trabajadores que no ingresaron al lugar de trabajo con motivo del acto de autoridad

En este contexto no se producen los efectos propios del contrato de trabajo indicados previamente, de modo que, al no haber prestación de los servicios contratados, no habrá tampoco pago de remuneraciones por parte del empleador.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

A. Asignaciones de movilización y colación

En general, el pago de estas asignaciones se registrará según lo acordado individual o colectivamente entre las partes.

Sin embargo, los actos de autoridad tienen especial injerencia en las asignaciones de movilización, toda vez que, según la autoridad del trabajo dicha asignación deberá pagarse a todo trabajador que se presente en el lugar de trabajo, sin importar que una vez allí no presten sus servicios efectivos o no cumplan la totalidad de su jornada por ser devueltos a sus respectivos hogares.

B. Término del contrato de trabajo por caso fortuito y/o fuerza mayor

Sin perjuicio de que los actos de autoridad suspenden la relación laboral y, por ende, liberan a las partes de sus obligaciones recíprocas, ellos no justifican la aplicación de la causal de término contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor.

Ello se debe a que, entre otras cosas, la causal de término indicada exige que el hecho sea de carácter irresistible, es decir, que impida indefinidamente retomar los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en estos casos en que se trata de medidas esencialmente transitorias.