



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
SE (1769) 2022

ORDINARIO N°: 2211 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Catástrofe pública. Situaciones de emergencia. Incendios. Deber de protección del empleador. Protección de las remuneraciones. Caso Fortuito o fuerza mayor. Voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile.

**RESUMEN:**

Ante las situaciones de emergencia o catástrofe, como el incendio que actualmente afecta a la comuna de Viña del Mar, 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°367 de 22.12.2022 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- 2) Necesidades del Servicio.

SANTIAGO

23 DIC 2022

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO**

En virtud de los ANT. 1) y 2), este Servicio ha estimado pertinente referirse a las situaciones de emergencia y catástrofes públicas, particularmente considerando la actual contingencia relacionada con incendios que afectan a la comuna de Viña del Mar. 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 a la comuna de Viña del Mar, 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, tratándose de un 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, observando 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 posible que, ante las ausencias suscitadas con ocasión de este tipo de emergencias o catástrofes, los empleadores remuneren a sus trabajadores en períodos de ausencias forzada como consecuencia de dichas situaciones, pudiendo exigir con posterioridad la restitución del cumplimiento del tiempo de trabajo, conforme a 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 el artículo 29 del Código del Trabajo, el empleador podría 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 maquinarias 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 estas 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 del Código del Trabajo.

En segundo lugar, en relación con aquellos casos en que los lugares de trabajo se encuentren afectados por la catástrofe, como el incendio antes señalado, es necesario tener presente que, los Dictámenes N°s 2.885/157 de 04.06.1999 y

1.687/28 de 07.04.2015, que 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 del Código del Trabajo, por lo que no se afecta su derecho a remuneración.

En esta perspectiva, el deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores cobra importancia, tal como lo consagra el artículo 184 del Código del Trabajo. En 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 sean menester otorgar dada la situación de emergencia.

De esta forma, otro supuesto necesario de considerar será 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 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 “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 adoptadas tendientes a su mitigación. Asimismo, se debe recordar que 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.

No obstante, se debe prevenir que el inciso 2° del artículo 184 bis del Código del Trabajo reconoce además expresamente el derecho de 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.

En tercer 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 señalando 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 buena fe al que se ha hecho referencia anteriormente, a modo de ejemplo, se desprende del artículo 160 del Código del Trabajo 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 trabajo.

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 sus 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 159 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.

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, cumpla con informar a usted que:

Ante las situaciones de emergencia o catástrofe, como el incendio que actualmente afecta a la comuna de Viña del Mar, en el ámbito laboral deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio contenidas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



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



**NPS/LBP/AMF**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes