

Abril, 2020

➤ **DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE LOS EFECTOS LABORALES DE LAS MEDIDAS SANITARIAS DECRETADAS POR LA AUTORIDAD**

El día 26 de marzo, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N°1238/006, a propósito de las medidas de cuarentena, cordón sanitario, aislamiento y toque de queda decretadas en distintas regiones del país, y su repercusión en la relación laboral.

En términos generales, el dictamen establece lo siguiente:

1. Sobre la suspensión de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor:

Las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario y toque de queda son actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria. En consecuencia, y en la medida en que concurran a su respecto los requisitos para configurar el caso fortuito o fuerza mayor (esto es, de acuerdo al artículo 45 del Código Civil, que sea externo, imprevisible e irresistible), estas medidas podrían exonerar a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo: esto es, la obligación del empleador de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración; y, por otra parte, la obligación del trabajador de asistir a prestar los servicios convenidos.

Sin perjuicio de lo anterior, la institución administrativa señaló que la configuración de estos elementos en el caso concreto debe necesariamente ser analizada caso a caso por los tribunales ordinarios de justicia.

De todos modos, la Dirección del Trabajo precisó que la conclusión anterior no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo (esto es, caso fortuito o fuerza mayor) resulte válidamente aplicable, toda vez que en este caso la fuerza mayor tiene un carácter transitorio y no permanente.

2. Personas que quedan excluidas de los efectos liberatorios del caso fortuito o fuerza mayor:

El empleador no quedará liberado de sus obligaciones en la medida en que proceda la emisión de un salvoconducto o permiso expedido por la autoridad, que permita al trabajador cumplir con las labores pactadas cuando se trate de servicios indispensables y esenciales para la población. De igual modo, no procederá esta liberación si el trabajador acuerda con su empleador la prestación de sus servicios de manera remota en la medida que aquello sea posible.

3. Efectos específicos que produce el toque de queda:

La Dirección del Trabajo se pronunció también sobre las distintas hipótesis que se podrían producir con ocasión de la declaración de toque de queda, regulando los efectos de los turnos de trabajo que comienzan con posterioridad al inicio del toque de queda, o que terminan con anterioridad al levantamiento de la orden, o que no se pueden realizar por no haber podido ingresar los trabajadores al lugar de trabajo.

4. Trabajadores con asignación de movilización pactada individual o colectivamente:

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado que se deberá estar a lo acordado en el respectivo contrato de trabajo.



Si tiene consultas respecto de los temas comentados en esta alerta, puede contactar a los siguientes abogados o a su contacto regular en Carey.

Oscar Aitken

Socio

+56 2 2928 2223

oaitken@carey.cl

Francisca Corti

Socia

+56 2 2928 2212

fcorti@carey.cl

Cristóbal Balic

Asociado

+56 2 2928 2377

cbalic@carey.cl

Pilar Krauss

Asociada

+56 2 2928 2377

pkrauss@carey.cl

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.

Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.

Las Condes, Santiago, Chile.

www.carey.cl

No obstante, lo anterior, a juicio del órgano administrativo, la asignación de movilización debe pagarse a todo trabajador que se haya presentado en el lugar de trabajo, aun cuando no hayan podido ejecutar por completo sus labores o no haya podido cumplir la totalidad de su jornada.