

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE EFECTOS LABORALES DE LA CUARENTENA Y EL TOQUE DE QUEDA

Con fecha 26 de marzo de 2020, la Dirección del Trabajo emitió otro pronunciamiento ([Ord. Nro. 1283/006](#)), esta vez respecto a las nuevas medidas decretadas producto de la emergencia sanitaria, complementando los Ordinarios [Nro. 1116/004](#) (06.03.20) y [Nro. 1239/005](#) (19.03.20), que ya fueron informados previamente. En PARRAGUEZ&MARIN explicamos los principales aspectos abordados:

• **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR:**

- La Dirección del Trabajo indicó que **las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario, aislamiento, permanencia en las respectivas residencias en determinados horarios y el toque de queda, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria y concurriendo los tres requisitos que permiten configurar un caso fortuito o fuerza mayor (que el hecho o suceso sea inimputable, imprevisible e irresistible), permiten concluir que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo.**

De esta manera, generarían que el trabajador no tendría la obligación de prestar servicios y el empleador tampoco las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada. Sin embargo, indicó que, en caso de controversia, corresponde su resolución a los tribunales de justicia.

- Asimismo, estableció que, para todos los casos anteriores, **quedan excluidos de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables y esenciales para la población,** según lo determine la autoridad competente.
- Aclaró también que todo lo anterior **no implica que proceda la causal de despido del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo,** la que debe ser aplicada de forma mucho más restrictiva.

• **SITUACIONES PARTICULARES DE DETERMINADOS TRABAJADORES:**

- **Trabajadores con turnos que comienzan con posterioridad al inicio del toque de queda, por lo que para cumplir con lo ordenado por la autoridad, ingresan a la empresa, por disposición del empleador, antes de la hora de inicio regular.** En este caso, este tiempo debe considerarse como jornada ordinaria de trabajo, generándose derecho a la remuneración respectiva, dado que es un tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, pero por una causa que no le es imputable.
- **Trabajadores que, habiendo concluido su jornada diaria, deben permanecer en la empresa, sin ejecutar labores, a la espera del levantamiento del toque de queda.** En este caso, este tiempo no debe considerarse como jornada ordinaria, dado que los trabajadores ya no se encuentran a disposición del empleador, pues ha operado la fuerza mayor antes explicado. Esta conclusión no cambia por el hecho que los trabajadores se mantengan al interior de la empresa. Lo anterior, salvo que el empleador les encomiende en ese tiempo alguna tarea, en cuyo caso operaría una jornada extraordinaria.
- **Trabajadores que no ingresaron a trabajar a sus faenas con ocasión de la orden de autoridad o toque de queda:** En este caso, al no estar los trabajadores a disposición del empleador, éste no se encuentra obligado al pago de las remuneraciones, pues ha operado la fuerza mayor antes explicado. Lo anterior no obsta a que las partes pacten, de común acuerdo, la recuperación del turno o del tiempo no laborado.

• **ASIGNACIONES DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN:**

- Respecto a estas asignaciones, indicó que debe estarse a lo acordado en los acuerdos respectivos. Sin embargo, respecto a la asignación de movilización, interpretó que procedería el pago en caso que el trabajador efectivamente se haya trasladado hasta su lugar de trabajo.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo marin@parraguezymarin.cl