

**DICTAMEN 1283/006 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
COMPLEMENTACIÓN DE DOCTRINA QUE FIJA CRITERIOS Y ORIENTACIONES SOBRE EL IMPACTO,  
EN MATERIA LABORAL, DE LA EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19**

---

El día de ayer, 26 de marzo de 2020, la Dirección del Trabajo, se ha pronunciado sobre los efectos laborales que derivan de la aplicación de las medidas de restricción de circulación dispuestas por el Gobierno el pasado 22 y 25 de marzo, específicamente, en relación al “toque de queda” y a las medidas de cuarentena decretadas por la autoridad, con lo cual se precisa la doctrina presente en los dictámenes N° 1116/004 de 06 de marzo de 2020 y N° 1239/005 de 19 de marzo de 2020.

**PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS EN EL DICTAMEN:**

- ✓ Se establece que el empleador debe dar cumplimiento al deber general de protección del trabajador, especialmente en atención a la emergencia sanitaria en la que nos encontramos, debiendo respetar protocolos y recomendaciones de la autoridad para precaver la propagación del virus COVID-19. Esto es concordante con los pronunciamientos anteriores de la Dirección (Dictámenes N° 1116/004 y N° 1239/005).
- ✓ Establece que las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario, así como la medida de aislamiento o de permanencia en las respectivas residencias por el “toque de queda”, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria, y concurriendo a su respecto los requisitos para configurar **caso fortuito o la fuerza mayor, exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el Contrato de Trabajo. Y a mayor abundamiento, la Dirección del Trabajo precisa que el empleador queda exonerado de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración, mientras que el trabajador queda exonerado de asistir a prestar los servicios convenidos por parte del trabajador.**

Por otra parte se establece que quedan excluidos de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables y esenciales para la población (ejemplo: personal de la salud). Para estos casos, la Dirección del Trabajo establece que será necesario contar con un salvoconducto y/o permiso que permita a los trabajadores ingresar y desplazarse por las zonas decretadas en cuarentena.

- ✓ Adicionalmente, se advierte que en cada caso concreto corresponderá a un tribunal ordinario de justicia calificar que efectivamente se cumplan todos y cada uno de los requisitos que configuran el caso fortuito o la fuerza mayor, y que son los siguientes:
  - Que el hecho o suceso que se invoca no sea imputable a ninguna de las partes y que ninguna de las partes haya contribuido en forma alguna a su producción.
  - Que el hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

- Que el hecho o suceso sea irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

**Sobre este punto en particular, y en opinión de la Dirección del trabajo, se advierte que, no obstante la suspensión de la relación laboral con motivo de la cuarentena, Cordón sanitario o “toque de queda”, por ser considerados hechos de fuerza mayor, lo anterior no significa, necesariamente, que la causal del término al contrato de trabajo del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor) resulte válidamente aplicable, teniendo esta última causal una aplicación muy restrictiva en nuestro ordenamiento jurídico, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad de la relación laboral.**

- ✓ Se establece que los empleadores, en el ejercicio de sus facultades de organización y en cumplimiento del deber general de protección, podrán anticipar o postergar el inicio o término de la jornada de trabajo, a efectos de que el trabajador cumpla con las medidas preventivas, en tanto se respete la jornada convenida. Debiendo el empleador, remunerar siempre en razón de las horas efectivamente trabajadas o, siendo el caso durante todas las horas en que el trabajador estuvo a su disposición, aún sin ejecutar labor, por causa no imputable a él. Exceptuando el caso del trabajador que permanezca en la empresa, sin ejecutar labor alguna a la espera del levantamiento de una medida de aislamiento, luego de haber terminado la jornada diaria, en cuyo caso no devengará remuneración, salvo que las partes acuerden el pago o el trabajador preste servicios personales durante tal período, sin exceder el límite máximo de jornada extraordinaria (2 horas diarias).
- ✓ Por último y en relación a las asignaciones de movilización, la Dirección del trabajo establece que esta asignación debe pagarse a todo trabajador que se presente en el lugar de trabajo, aun cuando se les haya hecho llegar antes del inicio del turno y permanezcan a disposición del empleador, sin ejecutar labor, como también en el caso de aquellos trabajadores que concurrieron al lugar de trabajo, y no cumplieron con sus labores ya que debieron volver a sus casas antes del término de la jornada laboral.