

Causal de fuerza mayor por mal tiempo impide el despido o descuento salarial de trabajadores que no puedan concurrir a sus labores

El Código del Trabajo y el Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud contienen normas protectoras de trabajadores y trabajadoras. La Dirección Regional del Trabajo de O'Higgins informó que la causal de fuerza mayor, en este caso por el sistema frontal que afecta a vastas zonas del país, impide a los empleadores despedir o descontar remuneraciones a trabajadores y trabajadoras que no puedan concurrir a sus centros de labores o lleguen con retraso.

El Código del Trabajo y el Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud contienen artículos que protegen a trabajadores y trabajadoras enfrentados a situaciones imprevisibles e irresistibles -como este sistema frontal- que les impiden cumplir normalmente con sus funciones.

"Si la situación de imposibilidad de asistencia al trabajo deriva del sistema frontal, estaríamos en presencia de un caso fortuito o fuerza mayor, es decir, una situa-

ción que es completamente irresistible e imprevisible, que no es imputable al trabajador o trabajadora y, por tanto, no daría origen, en ningún caso, a una situación de sanción, sea despido, descuentos por atrasos u otro tipo de incumplimientos laborales", explicó la directora regional del Trabajo, Daniela Cabrera.

La autoridad añadió que "es una situación que de todas maneras se tiene que determinar caso a caso, pero por regla general no sería motivo de ningún tipo de sanción por parte del empleador a ese trabajador o trabajadora que no puede llegar o se ausenta de su lugar de trabajo".

CORTES DE SUMINISTROS BÁSICOS

El organismo fiscalizador recordó que los centros de trabajo afectados por la interrupción del suministro de agua potable no pueden seguir funcionando hasta que dicho servicio sea repuesto. "El Decreto Supremo

N°594 del Ministerio de Salud establece que todos los centros de trabajo tienen que contar con agua potable disponible para el consumo y la higiene de las personas. En ese caso, si es que no existe esa disposición de agua, evidentemente los lugares de trabajo no pueden funcionar y allí son los empleadores los que deben adoptar las medidas, en el marco de su obligación legal de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, para, eventualmente, suspender ciertos lugares de trabajo que no cuenten con la disposición de agua potable que señala la ley", explicó Cabrera.

La misma situación se presenta en caso de cortes de energía eléctrica que afecten la provisión de agua potable o que genere condiciones de inseguridad para la vida o la salud de trabajadores y trabajadoras. En este caso también el empleador/a deberá avisar a la Inspección del Trabajo corres-

pondiente.

Protección de trabajadores

En el caso de trabajadores y trabajadoras afectados, si la situación de imposibilidad de asistencia al trabajo deriva, precisamente, de las consecuencias que se produjeron por el sistema frontal, se presenta un caso fortuito o fuerza mayor, es decir, una situación que es completamente irresistible e imprevisible, que no es imputable al trabajador y a la trabajadora.

Por tanto, este evento no daría origen, en ningún caso, a una situación de sanción, sea despido o eventualmente descuentos por atrasos u otro tipo de incumplimientos laborales. Es una situación que, de todas maneras, se tiene que determinar caso a caso, pero que, por regla general, no sería motivo de ningún tipo de sanción por parte del empleador a ese trabajador o trabajadora que no puede llegar o se ausenta de su lugar de trabajo.

De acuerdo con la jurisprudencia tampoco

debería sancionarse a los trabajadores y trabajadoras que lleguen atrasados por dificultades de funcionamiento del transporte público.

TELETRABAJO

Respecto de las posibilidades de acogerse a teletrabajo, el artículo 206 bis del Código del Trabajo obliga a los empleadores/as en determinadas situaciones excepcionales, como en Estado de Catástrofe, ofrecer a trabajadores y trabajadoras a cargo de niños o niñas en etapa preescolar, esa modalidad, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita.

El Código del Trabajo, además, plantea que en el caso de los trabajadores y las trabajadoras que trabajan expuestos a la lluvia o a situaciones de frío, el empleador/a debe entregar los elementos de protección personal, la vestimenta adecuada, impermeable contra la lluvia y el frío, zapatos de seguridad y todos aquellos elementos que permitan que ese trabajador y trabajado-

ra pueda desempeñar sus labores sin verse expuesto a situaciones que afecten su salud o su integridad física o psíquica.

MULTAS

Sobre las sanciones que pueden recibir los empleadores/as que no protejan debidamente la vida y salud de sus trabajadores y trabajadoras, las multas pueden llegar hasta las 60 Unidades Tributarias Mensuales, que a su valor de junio de 2024 alcanzan los \$ 3.946.200, dependiendo del tamaño de la empresa.

La Dirección del Trabajo hace un llamado al resguardo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, pero también a que las y los empleadores estén bien informados para que se puedan tomar las medidas adecuadas.

Además, el organismo pidió a los usuarios/as a realizar trámites en línea, evitando ir a oficinas debido a condiciones climáticas, a través del Sistema Único de Atención Ciudadana en <https://suac.dt.gob.cl/>