

**DEPTO. JURIDICO****DEPTO JURIDICO****E196220/2026****OFICIO ORDINARIO N°: 2000-44737/2026****ANT.:** Necesidades del Servicio.

MAT.: 1.- La seguridad y la salud de las personas están antes que la continuidad de las labores. 2.- Un sistema frontal no es, por sí solo, fuerza mayor: deben concurrir la inimputabilidad, la imprevisibilidad y la irresistibilidad. 3.- Los atrasos e inasistencias justificados por el temporal no son una falta del trabajador ni fundan sanciones o despido. 4.- Si el trabajador queda a disposición del empleador y no puede trabajar por causa ajena, ese tiempo es jornada pasiva y se paga. 5.- Las partes pueden acordar mantener el pago y recuperar las horas, y pactar teletrabajo cuando las labores lo permitan, como medida voluntaria de apoyo. 6.- Estos criterios reiteran la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo.

SANTIAGO, 17/07/2026

**DE : MARTA GEMA DONAIRE - JEFE/A DEPARTAMENTO SUBROGANTE -
DEPTO JURIDICO - DEPTO. JURIDICO**

**A : MARCO ANTONIO RIQUELME - JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCION (S)
- DEPARTAMENTO DE INSPECCION - DEPARTAMENTO DE INSPECCION
MARIA JOSE SAAVEDRA - JEFE/A DEPARTAMENTO (S) - DEPTO DE
ATENCION DE USUARIOS - DEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS**

Durante los últimos días, un sistema frontal de gran intensidad afecta a una amplia zona del país. Sus efectos se han hecho sentir con particular fuerza en la Región de Valparaíso y en la zona central y centro-sur, con intensas lluvias, fuertes vientos, marejadas, anegamientos, cortes de caminos, cortes de suministro eléctrico que han alcanzado a cientos de miles de hogares, evacuaciones dispuestas por la autoridad y suspensión de clases en diversas regiones, situación que ha motivado la declaración de zonas de emergencia y sucesivas alertas de Senapred. Estas condiciones han dificultado o

impedido a numerosos trabajadores concurrir oportunamente a sus lugares de trabajo o desarrollar sus labores.

Frente a esta contingencia, la Dirección del Trabajo ha adoptado oportunamente medidas de alcance nacional. En particular, ha desplegado una campaña informativa dirigida a trabajadores y empleadores, cuyo mensaje central es que primero está la seguridad de las personas y luego la continuidad de las labores, siempre que pueda realizarse de manera segura; que la inasistencia o el atraso que el trabajador justifique por causa del temporal no constituye causal de despido ni habilita descuentos improcedentes; y que este Servicio fiscalizará el cumplimiento tanto de los derechos como de los deberes que establece la normativa laboral. Asimismo, ha habilitado un canal especial de denuncias para estas situaciones, en el correo dtfrentemaltiempo@dt.gob.cl, y ha difundido estas orientaciones a las Direcciones Regionales del Trabajo, para asegurar una aplicación uniforme en todo el país, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En complemento de las orientaciones ya entregadas, y con el objeto de reforzar y unificar los criterios que este Servicio ha venido aplicando en su labor fiscalizadora, se emite el presente pronunciamiento sobre los efectos laborales de un sistema frontal de origen climático que dificulte o impida a los trabajadores llegar a su trabajo o cumplir su jornada, en cuanto a la justificación de atrasos e inasistencias, sus efectos en las remuneraciones y las medidas de resguardo que corresponde adoptar. Se trata de criterios que la Dirección del Trabajo ha sostenido de manera constante, de modo que este documento consolida y precisa doctrina vigente y no innova en la materia.

Lo primero es la seguridad de las personas. Antes que la continuidad de las labores está la vida y la salud de quienes trabajan. Los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo obligan al empleador a proteger la vida y la salud de sus trabajadores, adoptar las medidas necesarias, informar los riesgos y, cuando exista un peligro grave e inminente, suspender las faenas afectadas y disponer la evacuación. Por eso el empleador no puede exigir que un trabajador concorra o permanezca en un lugar, faena o trayecto que lo exponga a un riesgo grave e inminente, ni reanudar las labores mientras no existan condiciones seguras. El trabajador que ya se encuentra en su lugar de trabajo y deja de trabajar por un riesgo de esta clase mantiene su derecho a remuneración.

Un atraso o una inasistencia por el temporal, debidamente justificados, no son una falta del trabajador. Si a raíz del sistema frontal el trabajador no puede llegar, o llega tarde, por hechos ajenos a su voluntad (camino cortados o anegados, suspensión del transporte público, aislamiento de su localidad, una orden de evacuación de la autoridad, daños graves en su vivienda, la necesidad de proteger a su familia o un riesgo para su vida o salud), ese atraso o esa inasistencia se encuentran justificados mientras esas condiciones se mantengan. En consecuencia, no pueden tratarse como una inasistencia injustificada del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, ni servir por sí solos de fundamento para un despido o una sanción disciplinaria. Antes de adoptar cualquier medida deben ponderarse la naturaleza, la gravedad, la duración y la forma en que se acreditó el impedimento.

Lo anterior también supone un deber de buena fe del trabajador: avisar a su empleador, apenas las circunstancias lo permitan, que no podrá concurrir o que llegará con retraso, por los medios que razonablemente tenga a su alcance. Del mismo modo, el empleador puede pedir los antecedentes que permitan verificar la situación, pero sin exigencias desproporcionadas o de imposible cumplimiento en medio de una emergencia.

Un temporal no es, por sí solo, fuerza mayor. En este punto la doctrina de este Servicio no ha cambiado. Para que un hecho constituya caso fortuito o fuerza mayor (el imprevisto imposible de resistir del artículo 45 del Código Civil) deben concurrir copulativamente tres requisitos: que sea inimputable, es decir, ajeno a la voluntad de quien lo invoca; imprevisible, esto es, que no haya podido preverse dentro de los cálculos ordinarios; e irresistible, o sea, que sus efectos no puedan evitarse pese a las medidas

razonables. Por eso el solo anuncio de lluvias o vientos no convierte a todo sistema frontal en fuerza mayor, pues hay fenómenos previsible según la época del año y la zona. Lo que sí puede constituir fuerza mayor son sus consecuencias concretas, como inundaciones, aluviones, desbordes, derrumbes, cortes de caminos, aislamiento de localidades, evacuaciones dispuestas por la autoridad o cortes no programados de servicios básicos. Así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en los pronunciamientos citados en las concordancias, criterio que se mantiene plenamente vigente.

El pago del tiempo no trabajado depende de la situación concreta. Que un atraso o una inasistencia estén justificados evita la sanción, pero no siempre resuelve, por sí solo, si ese tiempo debe pagarse. Para dar certeza, conviene distinguir tres situaciones:

a) El trabajador llegó o quedó a disposición del empleador y no pudo trabajar por una causa ajena. Por ejemplo, concurrió a su lugar de trabajo pero no pudo cumplir sus labores por inundación de las instalaciones, corte de luz o de agua o daños en las dependencias. Ese tiempo es jornada de trabajo (la llamada jornada pasiva del artículo 21, inciso segundo, del Código del Trabajo) y debe pagarse.

b) El trabajador suspendió sus labores por un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Encontrándose ya a disposición del empleador, conserva su derecho a remuneración, conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo.

c) Un hecho de fuerza mayor impidió del todo cumplir a ambas partes. Cuando el trabajador no prestó servicios ni permaneció a disposición del empleador, y el impedimento reúne los tres requisitos ya señalados, se suspenden temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y de pagar la remuneración, solo por el tiempo que dure esa imposibilidad y examinándose caso a caso. Es el criterio que este Servicio ha aplicado de manera uniforme.

En ningún caso el empleador puede resolver estas situaciones por su sola voluntad en perjuicio del trabajador. No puede imputar la ausencia a feriado legal, a permiso sin goce de remuneraciones ni a compensación de horas futuras, porque todo ello requiere el acuerdo del trabajador. Las remuneraciones ya devengadas no se devuelven por la emergencia posterior, y cualquier descuento debe ajustarse estrictamente al artículo 58 del Código del Trabajo.

La vía preferente es el acuerdo entre las partes. Dentro del principio de autonomía de la voluntad y de la buena fe que rige la relación laboral, este Servicio promueve que empleador y trabajador acuerden soluciones razonables frente a estos atrasos o ausencias forzadas: mantener el pago de las remuneraciones y recuperar más adelante, por medios lícitos, el tiempo no trabajado; redistribuir temporalmente la jornada; y, cuando la naturaleza de las labores lo permita, pactar el teletrabajo o trabajo a distancia conforme a la Ley N°21.220. Se trata de una medida de apoyo voluntaria, que las partes pueden convenir pero que no constituye una obligación, y que en ningún caso puede afectar la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En consecuencia, un sistema frontal de origen climático no constituye automáticamente caso fortuito o fuerza mayor: debe atenderse a sus consecuencias concretas y a la concurrencia copulativa de inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad. Los atrasos e inasistencias provocados por cortes de caminos, suspensión del transporte, inundaciones, aislamiento, evacuaciones, daños graves en la vivienda o riesgos para la integridad del trabajador se encuentran justificados mientras esas condiciones perduren, por lo que no corresponde tratarlos como incumplimientos injustificados ni fundar en ellos sanciones.

La justificación de la ausencia no genera por sí sola el derecho al pago del tiempo no trabajado: si el trabajador no prestó servicios ni permaneció a disposición del empleador y el impedimento configura fuerza mayor, pueden suspenderse temporalmente las obligaciones de trabajar y de remunerar. En cambio, si concurrió o permaneció a

disposición del empleador y no pudo trabajar por causas que no le son imputables, ese tiempo es jornada pasiva y debe remunerarse.

Todo lo anterior corresponde a criterios que esta Dirección ha sostenido de manera constante, y se entrega para dar certeza a trabajadores y empleadores, promoviendo siempre el acuerdo de buena fe entre las partes.

Saluda atte. a Usted

MARTA GEMA DONAIRE MATAMOROS
JEFE/A DEPARTAMENTO SUBROGANTE
DEPTO JURIDICO

MDM / mdm

Distribución:
U PARTES
JURIDICO



MARTA GEMA DONAIRE MATAMOROS
JEFE/A DEPARTAMENTO SUBROGANTE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
17/07/2026 10:51:11



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento debe escanear el código QR de verificación.