

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

El director del Trabajo, Pablo Zenteno Muñoz, informó que la causal de fuerza mayor, en este caso por el frente de mal tiempo 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.

La autoridad fiscalizadora añadió que los centros de trabajo afectados por la interrupción del suministro de agua potable no pueden seguir funcionando hasta que dicho servicio sea repuesto.

### Anuncio Patrocinado

Pablo Zenteno recordó que 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 frente de mal tiempo- que les impiden cumplir normalmente con sus funciones.

Sobre la situación de los trabajadores, explicó que “si es que la situación de inasistencia o imposibilidad de asistencia al trabajo deriva, precisamente, de las consecuencias que se produjeron por el frente de mal tiempo, estaríamos en presencia de 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, y por tanto, 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 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”.

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



**WAVM | PUBLICIDAD**

**AGENCIA DE PUBLICIDAD**

- 🖨️ Impresiones
- 📱 Manejo de redes sociales
- 📺 Videos y fotografías profesionales

🗨️ **Conversemos por WhatsApp**

Recalcando que estos imponderable siempre deben analizarse caso a caso, añadió que tampoco debería sancionarse a los trabajadores y trabajadoras que lleguen atrasados por dificultades de funcionamiento del transporte público.

Sobre los centros de trabajo afectados por corte de agua potable, la autoridad recordó que “el Decreto Supremo 594 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”.

Respecto de las posibilidades de acogerse al teletrabajo, recordó que el artículo 206 bis del Código del Trabajo obliga a los empleadores en determinadas situaciones excepcionales, como 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.

## **PROTECCIÓN DE TRABAJADORES**

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

El director del Trabajo subrayó, además, la obligación de los empleadores de entregarles a sus trabajadores y trabajadoras que están laborando los elementos de protección personal - libres de costos- que los pongan a resguardo de accidentes o enfermedades.

“Tratándose de trabajadores y trabajadoras que trabajan expuestos a la lluvia o a situaciones de frío, la ley es muy clara: hay que establecer como entrega de 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 trabajadora pueda desempeñar sus labores sin verse expuesto a situaciones que afecten su salud o su integridad física o psíquica”, dijo.

## **MULTAS**

Sobre las sanciones que pueden recibir los empleadores que no protejan debidamente la vida y salud de sus trabajadores y trabajadoras, Pablo Zenteno informó que las multas pueden llegar hasta las 60 Unidades Tributarias Mensuales, que a su valor de junio alcanzan los \$3.795.780, dependiendo del tamaño de la empresa.

De todos modos, hizo un llamado “a que todos se informen, queremos que en el ámbito del trabajo se resguarden los derechos, pero también que los empleadores estén bien informados para que se puedan tomar las medidas adecuadas y no tengamos inconvenientes”.

Tras informar que las denuncias pueden hacerse al fono 600 450 4000 o en [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl), el director del Trabajo señaló que los equipos inspectivos están prestos a atender las denuncias e informó que hasta este viernes solo se han recibido dos denuncias por condiciones riesgosas de trabajo. Una de ellas, contra un supermercado de Puente Alto, Región Metropolitana, cuyo funcionamiento fue suspendido porque “producto de las lluvias se habían producido algunas situaciones de riesgo y ordenamos la suspensión hasta que no se adopten todas las medidas que nos permitan garantizar la vida y la salud de sus trabajadores y trabajadoras”.

y tú, ¿qué opinas?