

# ÍNDICE

	Página
Prólogo.....	IX

## EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN EL DERECHO CIVIL CHILENO

Definición del Código Civil.....	1
Diferencia entre caso fortuito y fuerza mayor .....	2
Concepto de fuerza mayor en el Derecho Comparado .....	3
Fuerza mayor o caso fortuito en los contratos .....	4
Efecto primario de la fuerza mayor como eximente de la responsabilidad .....	4
Fuerza mayor debe ser analizada caso a caso. Aproximación ante una pandemia como el Covid-19 .....	5
Opinión Preliminar de la Contraloría General de la República.....	9

## CAPÍTULO I

### MARCO NORMATIVO LABORAL RESPECTO DE LA CONTINGENCIA SANITARIA DEL COVID-19

Jurisprudencia administrativa, a propósito del Covid-19 .....	12
Dictamen N° 1.116/04 de 6.03.2020.....	13

	Página
Dictamen N° 1.239/005 de 19.03.2020 .....	17
Dictamen N° 1.283/006 de 26.03.2020 .....	22
Jurisprudencia judicial, a propósito del Covid-19 .....	28
1°. Recurso de Protección rol N° 451-2020 deducido ante la Corte de Apelaciones de Punta Arenas .....	28
2°. Recurso de Protección rol N° 460-2020 deducido ante la Corte de Apelaciones de Punta Arenas .....	29
Legislación a propósito del Covid-19 .....	29
Ley de Protección al empleo N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancia excepcionales .....	29
1°. Suspensión por acto de autoridad .....	29
– Requisitos para los trabajadores.....	30
– Efectos de la dictación del acto de autoridad.....	30
2°. Pacto de suspensión del contrato de trabajo .....	31
3°. Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo.....	32
– Requisitos para el empleador para la suscripción del pacto .....	33
– Requisitos del trabajador.....	33
– Duración de la reducción temporal .....	33
– Pago remuneración.....	34
4°. Situaciones varias consignadas en la ley .....	35
– Trabajadores de casa particular .....	35
– Despidos durante estado de catástrofe .....	36
– Descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.....	36
– Seguros de créditos .....	36
– Vigencia de la ley.....	36
5°. Sanciones y delitos establecidos en la ley .....	40
– Resolución Exenta N° 88, Ministerio de Hacienda y del Trabajo .....	41

## CAPÍTULO II

JURISPRUDENCIA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA SOBRE  
SITUACIONES LIGADAS A LA CONTIGENCIA SANITARIA

a) Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo .....	47
1. Consideraciones emanadas de jurisprudencia administrativa respecto a la causal caso fortuito como fundamento de eventuales despidos de trabajadores .....	47
i) Ord. N° 1.412/021 de fecha 19 de marzo de 2010 .....	49
2. Consideraciones de la jurisprudencia administrativa respecto al pago de remuneraciones, con relación al caso fortuito .....	59
i) Ord. N° 3.371 de fecha 1 de septiembre de 2014 .....	59
ii) Ord. N° 3.172 de fecha 18 de agosto de 2014 .....	62
3. Consideraciones de la jurisprudencia administrativa respecto a las medidas de seguridad que debe tomar la empresa para continuar prestando servicios durante la crisis sanitaria .....	64
A. Medidas generales a implementar en el centro de trabajo .....	65
B. Medidas preventivas y de control .....	65
B1. Ingreso de trabajadores y proveedores al centro de trabajo (desinfección, control de temperatura y estado de salud) .....	65
B2. Ingreso de trabajadores al centro de trabajo (desinfección) .....	65
B3. Aislamiento de trabajadores e implementación de barreras físicas .....	65
B4. Medidas de control en distanciamiento social, reuniones y aglomeraciones .....	65
B5. Habilitación de sectores de lavado de manos y procedimiento para el lavado profundo y frecuente de manos .....	65

	Página
B6. Desinfección de las instalaciones, maquinarias, equipo, herramientas implementos y utensilios .....	65
B7. Capacitación y difusión a trabajadores.....	65
B8. Medios de Transporte para trabajadores (buses de acercamiento y otros).....	65
B9. Gestión de elementos de protección personal .....	65
C. Casos positivos Covid-19 .....	65
D. Casos sospechosos Covid-19 o contacto estrecho .....	65
E. Medidas de prevención y control adicionales por la exposición al Covid-19 en el comercio.....	65
F. Medidas de prevención y control adicionales por la exposición al Covid-19 en la construcción .....	66
b) Jurisprudencia Judicial .....	66
1. Consideraciones emanadas de jurisprudencia judicial respecto a la causal caso fortuito como fundamento de eventuales despidos de trabajadores .....	66
A. Corte Suprema sentencia de Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral, rol N° 13334-2014 .....	66
B. Sentencia de la Corte Suprema de fecha 11 de abril de 2012, rol N° 6008-2011 .....	66
C. Corte de Apelaciones de Concepción, rol N° 267-2010.....	67
2. Resoluciones judiciales a propósito del incumplimiento del deber de seguridad en relación con la pandemia .....	70
A. Causa Rit T-171-2020, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.....	71
B. Causa Rit T-41-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.....	71
C. Causa T-48-2020 de Punta Arenas .....	73
D. Causa T-602-2020 de Santiago .....	74
E. Causa T-616-2020 de Santiago .....	75
F. Causa T-612-2020 de Santiago .....	76

CAPÍTULO III  
CONSULTAS PRÁCTICAS DE CÓMO ABORDAR CONTINGENCIAS  
VINCULADAS AL ESTADO DE EMERGENCIA

1º. Medidas alternativas para abordar la crisis sanitaria desde el punto de vista de las formas de abordar mantención y cumplimiento del contrato de trabajo.....	79
1. Del trabajo a distancia o teletrabajo .....	79
i. En esta nueva ley se distinguen dos conceptos .....	80
ii. Principales elementos del teletrabajo.....	80
a) El lugar de prestación de los servicios .....	80
b) Jornada de trabajo.....	80
c) Derecho a la desconexión.....	81
d) Estipulaciones requeridas para el teletrabajo .....	81
e) Modificación del acuerdo.....	82
f) Herramientas de trabajo.....	82
g) Medidas de seguridad ocupacional.....	82
h) Obligación de registrar los contratos de trabajo.....	82
i) Sindicatos .....	82
j) Adaptación a la ley .....	83
2. Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente en las horas punta .....	83
3. Concesión de feriado colectivo en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo.....	83
4. Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal .....	86
5. Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio o recinto de trabajo.....	89

	Página
6. Pactar medidas destinadas a la aglomeración en los lugares de trabajo.....	90
7. Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los dependientes cuyas labores impliquen la atención directa de público .....	91
8. Celebrar anexos de suspensión de la relación laboral con o sin pago de remuneraciones y/o cotizaciones .....	93
9. Celebrar anexos de modificación de la relación laboral con o sin disminución de remuneraciones .....	93
10. Celebrar anexos de modificación de la relación laboral con modificación de jornada y/o remuneración.....	94
2°. ¿Qué hacer en caso de que se detecte un contagiado de Coronavirus? .....	94
3°. ¿Qué obligación en relación con los compañeros de trabajo? .....	95
4°. ¿Qué pasa si un trabajador se vinculó con un infectado fuera de su lugar de trabajo? .....	97
5°. ¿Puede un trabajador unilateralmente dejar de trabajar si tiene riesgo de contagio.....	98
6°. ¿Puede negarse a volver a trabajar si entiende que no se garantizó su seguridad? .....	98
7°. ¿El empleador que se encuentra imposibilitado de funcionar con su empresa por el Coronavirus puede suspender en forma unilateral la relación laboral?.....	100
8°. ¿Medidas de higiene que debe adoptar el empleador para resguardo de la salud de sus trabajadores?.....	100
9°. ¿Situación de los trabajadores en situación de riesgo (adultos mayores, embarazadas, etc.)? .....	102
10°. ¿Cuál es la Situación de las trabajadoras madres que no pueden asistir al trabajo por encontrarse cerrada la sala cuna?.....	105
11°. ¿Las trabajadoras embarazadas se pueden ausentar producto del Coronavirus?.....	105

	Página
12°. ¿Se puede aplicar la causal de fuerza mayor para poner término a los contratos de trabajo debido al Coronavirus? .....	106
13°. ¿Se puede despedir a un trabajador por estar contagiado de Coronavirus o por no trabajar atendido el temor de contagiarse?.....	106
14°. ¿Considerando que Correos de Chile u otros pudiera no prestar sus servicios ¿cómo es posible despachar la carta certificada para notificar un despido? .....	107
15°. ¿El empleador puede despedir a un trabajador que no regresa de su feriado en la fecha correspondiente por encontrarse en cuarentena por el coronavirus? .....	108
16°. ¿El empleador debe otorgar permiso al trabajador para que pueda concurrir al médico, en caso de requerir asistencia médica?.....	109
17°. ¿Qué medidas se pueden adoptar si un trabajador no quiere asistir a su trabajo por contagio de Coronavirus? .....	109
18°. ¿El trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo si considera, por motivos razonables, que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud? .....	110
19°. ¿Qué sucede si a un trabajador no lo dejan ingresar al trabajo por estar con temperatura alta?.....	111
20°. ¿Qué obligaciones tiene el empleador frente a la presentación de una licencia médica derivada del Covid-19? .....	111
21°. ¿El empleador puede efectuar descuento en las remuneraciones si un trabajador no puede asistir a trabajar porque no tiene con quien dejar cuidando a sus hijos por la suspensión de clases decretada como medida preventiva por el Coronavirus? .....	112
22°. ¿Quién asume el costo de las remuneraciones de los trabajadores que prestan servicios en los Mall o centros comerciales que deben cerrar por decreto alcaldicio o por un estado de excepción? .....	112

	Página
23°. ¿Se puede despedir a un empleado una vez iniciada la crisis de emergencia sanitaria? .....	113
24°. En caso de terminar el contrato durante la pandemia ¿Cómo debe ser el finiquito? ¿Tiene alguna salvedad en particular? ¿debe firmarse ante ministro de fe?.....	113
25°. ¿Si se pactó que se podía trabajar desde la casa y la remuneración tiene una asignación de colación y movilización, está debe ser pagada? .....	114

#### CAPÍTULO IV

##### CONCLUSIONES GENERALES VINCULADAS A LAS RECOMENDACIONES FRENTE A SITUACIONES DE EMERGENCIA O CASO FORTUITO

1. Adaptabilidad .....	119
2. Empatía.....	119
3. Comunicación.....	119
4. Persuasión.....	120
 CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS Proview .....	     121