



**BARAONA**  
FISCHER & CIA

## Newsletter Laboral / Labour Newsletter

Sobre los Efectos Laborales de Medidas de Cuarentena y Aislamiento o Toque de Queda  
On the Labour Effects of Quarantine Measures and Isolation or Curfew

# Newsletter Laboral

Sobre los Efectos Laborales de Medidas de Cuarentena y Aislamiento o Toque de Queda

Dictamen N° 1283/006 - Dirección del Trabajo

Con fecha 26 de marzo de 2020, la Dirección del Trabajo emitió un nuevo dictamen complementando los criterios y orientaciones fijados por los dictámenes N° 1116/004 y 1239/005 de fecha 6 y 19 de marzo de 2020, respectivamente.

En este nuevo dictamen, la Dirección del Trabajo ha hecho presente las siguientes consideraciones:

- a) **El deber general de protección** obliga a los empleadores a **respetar los protocolos y recomendaciones** que la **autoridad sanitaria** emita para precaver la propagación del virus.
- b) **El contrato de trabajo** es un **contrato bilateral** que genera **obligaciones recíprocas** para ambas partes. Para el empleador, la **obligación de proporcionar y remunerar el trabajo convenido**. Para el trabajador, la **obligación de efectuar las labores** para las cuales fue contratado.
- c) La doctrina reiterada y uniforme de la Dirección del Trabajo ha sostenido que **las partes (empleador y trabajador) pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones en caso de caso fortuito o fuerza mayor**.
- d) El Código Civil define fuerza mayor como "*el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*"

# Labour Newsletter

On the Labour Effects of Quarantine Measures and Isolation or Curfew

Report No. 1283/006 - Labour Bureau

On March 26th, 2020, the Labour Bureau issued a new report complementing the criteria and guidelines established by reports No. 1116/004 and 1239/005, dated March 6th and 19th, 2020, respectively.

In this new report, the Labour Bureau has set the following criteria:

- a) The **general duty of protection** obliges employers to respect **protocols and other recommendations** issued by the Health authority to prevent the spread of the virus.
- b) The **employment agreement is a bilateral contract** that includes **reciprocal obligations** for both parties. **Employers are obliged to provide work and pay the agreed salary, while employees shall carry out their tasks as agreed within the employment contracts.**
- c) The uniform doctrine of the Labour Bureau has stated that **both parties (employer and employee) may be released from the fulfillment of their obligations in case of fortuitous event or force majeure**.
- d) Chilean Civil Code defines force majeure as "*an unforeseen event that cannot be resisted, such as a shipwreck, an earthquake, the arrest of enemies, acts of authority exercised by a public official, etc.*"



e) El hecho invocado como **caso fortuito o fuerza mayor** debe ser: (i) **Inimputable**, esto es, provenir de una causa ajena a la voluntad de las partes; (ii) **Imprevisible**, es decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y (iii) **Irresistible**, vale decir, que no se haya podido evitar, aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograrlo.

f) **La Dirección del Trabajo concluye que las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario o toque de queda, al ser actos de autoridad, y concurriendo los requisitos mencionados anteriormente, liberan a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo. En consecuencia, el empleador queda liberado de su obligación de otorgar el trabajo convenido y remunerarlo, y el trabajador de su obligación de prestar los servicios convenidos.**

g) No obstante lo anterior, la configuración de estos elementos debe ser analizada por los **Tribunales de Justicia**, quienes son los encargados de resolver controversias al respecto.

h) Quedan excluidas de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas **labores esenciales** para la población, **según determine la autoridad competente**. En estos casos será necesario un salvoconducto o permiso.

i) Se reitera que, no obstante se produzca la suspensión de la relación laboral con motivo de los hechos de fuerza mayor, lo anterior **no significa que pueda aplicarse la causal de despido del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor)**. Dicha causal tiene una aplicación restrictiva en virtud de los principios de estabilidad del empleo y continuidad de la relación laboral.

j) Los empleadores, en ejercicio de sus facultades de organización y en cumplimiento del deber de protección, **pueden anticipar o postergar el inicio o término de la jornada de trabajo**, en caso que el cumplimiento de la jornada ponga en riesgo al trabajador de incumplir con las medidas de aislamiento dictadas por la autoridad, en tanto se respete la jornada ordinaria convenida.

k) El tiempo que los **trabajadores permanecen a disposición del empleador**, en el lugar de trabajo, por disposición del empleador y **a la espera del inicio del turno, se considera como jornada de trabajo**, generándose derecho a la remuneración respectiva, incluso si el trabajador no ejecuta labores.

e) The event invoked as a **fortuitous event or force majeure** must be: (i) **Unimpeachable**, that is, coming from a cause beyond the control of the parties; (ii) **Unpredictable**, that is, it could not have been foreseen within the ordinary or current calculations; and (iii) **Irresistible**, that is, that it could not have been avoided, even in the event of deploying the suitable defenses to achieve it.

f) **The Labour Bureau concludes that the mandatory quarantine, sanitary cord or curfew measures, being acts of authority and meeting the requirements mentioned above, release the parties from the reciprocal obligations imposed on them by the employment contract. Consequently, the employer is released from his obligation to provide work and pay the agreed salary, and the employee is released from his obligation to render services.**

g) Notwithstanding the foregoing, these elements must be analyzed by the **Courts of Justice**, entity responsible for resolving disputes in this regard.

h) **Utility or basic services** for the population **are excluded from the effects of the fortuitous event or force majeure** (as determined by the competent authority). In these cases, a safe-conduct or permit shall be necessary.

i) Despite the suspension of the employment relationship due to acts of force majeure, **the above does not necessary mean that the grounds for dismissal set forth in Article 159 No. 6 of the Labor Code may be validly applied to employees** (fortuitous case or force majeure). Such termination cause has a restrictive application under the principles of job stability and continuity of the employment relationships.

j) Employers, in exercise of their power of direction and in compliance with the duty to protect their employees, **may anticipate or postpone the start or end of the workday**, in case the compliance of the workday puts the employee at risk of not complying with the isolation measures issued by the authority, as long as the agreed ordinary working hours are respected.

k) **The time that employees remain at the employer's disposal in the workplace**, before the shift begins, **shall be deemed as working hours, entitling employees to receive payment for such hours**, even if the employee does not performs any tasks.

l) Por el contrario, **los trabajadores no tienen derecho a remuneración en caso de permanecer en la empresa, sin ejecutar labores, a la espera del levantamiento de la medida de aislamiento**, luego de haber terminado la jornada diaria, salvo que las partes acuerden el pago de remuneración o que el trabajador preste servicios durante tal periodo.

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico [garavena@baraona.cl](mailto:garavena@baraona.cl)

l) On the contrary, **employees are not entitled to salary payment during the time they remain in the company's premises, without executing any tasks** after having finished their daily workday and **pending the lifting of the isolation measure**, unless the parties agree to pay such or that the employee provides services during such period.

For more information regarding any of these matters, please contact Gonzalo Aravena at [garavena@baraona.cl](mailto:garavena@baraona.cl)

**BARAONA**  
FISCHER & CIA

Costanera Sur 2730 Piso 12, Las Condes, Santiago

[baraona.cl](http://baraona.cl)