



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E. 86967/2025

ORDINARIO N°: 743

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe.  
Buena fe contractual.

**RESUMEN:** Las partes de la relación laboral deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de una situación de catástrofe, considerando los principios de buena fe contractual y protector del trabajador.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 05.11.2025 de Jefa Unidad e Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Respuesta a Ord. 2000-26996/2025 de 21.07.2025 [REDACTED];
- 3) Ord. N°2000-26996/2025 de 13.06.2025;
- 4) Ord. 803-14975/2025 de 07.04.2025 de Inspector Jefe Inspección Provincial del Trabajo Bío Bío;
- 5) Solicitud de pronunciamiento de 28.03.2025 de Sindicato de Trabajadores JCE S.A.

SANTIAGO, 11 NOV 2025

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES JCE S.A.**  
[REDACTED]

Mediante la presentación citada en el antecedente 5), se solicita un pronunciamiento jurídico destinado a aclarar la situación laboral generada con ocasión del estado de excepción constitucional de catástrofe declarado por Decreto Supremo N° 66, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 25 de

febrero del presente año, a raíz de la falla del sistema eléctrico nacional. En particular, se requiere determinar la situación de los trabajadores cuyo turno debía iniciar a las 23:00 horas del día 25 de febrero y que no se llevó a efecto debido al toque de queda decretado a partir de las 20:30 horas de ese mismo día.

En respuesta al traslado conferido la empresa manifiesta haber realizado gestiones destinadas a acordar con los trabajadores la recuperación del turno afectado o, en su defecto, imputarlo a feriado con el fin de no afectar las remuneraciones, considerando que, el día en que se impuso el toque de queda, los trabajadores no ingresaron a laborar, razón por la cual- a juicio de la empresa- no se habría configurado jornada pasiva respecto del turno que debía comenzar a las 23:00 horas.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que la doctrina vigente de esta Dirección del Trabajo, contenida en los Ordinarios N°201 de 03.02.2023, y N°2000-6224/2025 de 08.02.2025, ha precisado que, para resolver la situación de la especie, debe atenderse a los principios de **buena fe contractual** y **protector del trabajador**, los cuales se expresan en la denominada "buena fe objetiva", entendida como un modelo de conducta al que deben someterse las partes en el cumplimiento del contrato de trabajo, evitando causar perjuicio a la contraparte. Dicho deber ético-jurídico de respeto recíproco entre empleador y trabajador, ha sido reconocido, asimismo en el Dictamen N°3.675/124 de 05.09.2003.

En este sentido, las partes de la relación laboral deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de una situación de catástrofe como la acontecida el 25 de febrero de 2025, de manera tal que, se respete el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido en el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.

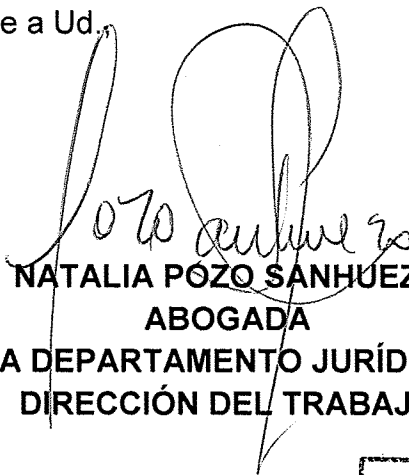
En este orden de cosas, ambas partes pueden considerar las posibilidades que otorga el legislador para encontrar una solución común y consensuada. Por ello, resulta del todo razonable que, ante las ausencias suscitadas con ocasión de este tipo de emergencias o estados de catástrofes, los empleadores remuneren a sus trabajadores en períodos de ausencias forzadas como consecuencia de dichas situaciones, pudiendo exigir con posterioridad la restitución del cumplimiento del tiempo de trabajo, conforme la buena fe que debe primar en el cumplimiento del contrato laboral, debiendo respetar siempre en este tipo de medidas el marco legal vigente.

Sin perjuicio de lo señalado, se debe advertir que, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, las remuneraciones ya devengadas no pueden condicionarse en su pago como consecuencia de una catástrofe, toda vez que éstas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a

ustedes que, en opinión de esta Dirección del Trabajo, las partes de la relación laboral deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de una situación de catástrofe, considerando los principios de buena fe contractual y protector del trabajador, conforme lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MGC/MECB**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control

