

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K (1179)/98

ORD. Nº 5832 / 384 /

MAT.: Los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración

Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

ANT.: Pase Nº 137, de 17.11.98, de Jefe Departamento Jurídico.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 7º y 21.
Código Civil, arts. 45 y 1545.,
D.S. Nº 640, de 1998, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, arts. 1º; 2º y 3º, letra d).

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. Nºs. 6481/-212, de 30 09 91; 4936/151, de 15.07.91, y 8913/153, de 17.-11.89

SANTIAGO, 25 NOV. 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Por razones de buen servicio se ha estimado oportuno emitir un pronunciamiento de esta Dirección

acerca de la incidencia de los cortes de energía eléctrica respecto de las principales obligaciones de las partes del contrato de trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone.

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la disposición anterior se desprende que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, que origina obligaciones recíprocas para ambas partes, siendo las esenciales la prestación de los servicios que corresponde al trabajador, y el pago de remuneración a cambio de ellos al empleador.

De este modo, si el trabajador no cumple las obligación propia de prestar servicios el empleador se encuentra facultado para eximirse de su obligación de pago de remuneración, atendido el concepto y naturaleza del contrato de trabajo anotados, como lo ha sostenido reiterada y uniformemente la doctrina de este Servicio.

Ahora bien, por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"

De la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de él emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que las mismas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo, o que concurra alguna causa legal.

Pues bien, una de las causas legales que puede incidir en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 también del Código Civil:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito 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."

Del precepto legal antes transcrito se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, es decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su acaecimiento;

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, es decir que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponer defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Analizada la situación consultada a la luz de lo expuesto en los párrafos anteriores, esta Dirección considera que respecto de la medida de suspensión de suministro de energía eléctrica por las empresas distribuidoras, que pudiere afectar la prestación de los servicios, no concurre uno de los requisitos copulativos exigidos por el legislador para calificar tal suceso como caso fortuito o fuerza mayor, cual es que sea imprevisible, en los términos señalados en la letra b) precedente.

En efecto, el D.S. Nº 640, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicado en el Diario Oficial del 13.11.98, en sus artículos 1º; 2º; y 3º, letra d), dispone:

"Artículo 1º.- Las empresas generadoras que operan en el área servida por el SIC y que presenten los déficit de suministro a que se refiere el artículo 99 bis del D.F.L. Nº 1/82, podrán restringir o racionar el suministro de energía eléctrica a sus clientes durante el período comprendido entre la fecha de publicación de este decreto y el 31 de diciembre de 1998, ambos días inclusive.

"Artículo 2º.- Autorízase a todas las empresas concesionarias de servicio público de distribución que operan en el área servida por el SIC, a las que se les restrinja el suministro con motivo de lo dispuesto en el artículo anterior, a restringir a su vez el suministro de energía eléctrica en sus respectivas zonas de concesión, durante el período comprendido entre la fecha de publicación de este decreto y el 31 de diciembre de 1998, ambos días inclusive.

"Artículo 3º.- Para restringir el suministro, las empresas generadoras y distribuidoras, en lo que les corresponda, podrán:

"d) Suspender el suministro a través de programas de corte, informando previamente a la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), los que deberán ser comunicados, a los clientes ya sea directamente o bien a través de los medios de comunicación social".

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se desprende que tanto las empresas generadoras como distribuidoras de electricidad, que cubren el área servida por el SIC o Sistema Interconectado Central, -que se extiende de Taltal a Chiloé- podrán restringir o racionar el suministro de energía eléctrica en el período comprendido entre el 13 de noviembre y el 31 de diciembre del presente año.

De las mismas disposiciones se desprende también, que las empresas generadoras y distribuidoras podrán suspender el suministro de energía a través de programas de corte, los que deben informar previamente a la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y comunicarlos a los clientes, ya sea directamente, o bien a través de los medios de comunicación social.

De esta manera, si los programas de corte de electricidad deben ser comunicados previamente a los usuarios, sea directamente o a través de medios de comunicación social, no podrían ser considerados sucesos imprevisibles dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

En tales circunstancias, forzoso resulta concluir que los cortes de energía eléctrica no podrían ser calificados como caso fortuito o fuerza mayor, por ausencia del requisito imprevisibilidad y, por ende, no podrían ser invocados por el empleador para eximirse de su obligación de remunerar al trabajador durante el período que no preste servicios por aplicación de la referida medida.

Lo expresado debe entenderse obviamente sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.

Ahora bien, si en el hecho se producen cortes de energía fuera de la programación que las empresas distribuidoras han debido comunicar previamente a los usuarios, o bien ellos no concuerdan con tales avisos, habría que distinguir, a juicio de la suscrita, si tales interrupciones se producen mientras el trabajador está a disposición del empleador, o no lo está.

En efecto, el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre a disposición del empleador, y

b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere que el inciso 2º del citado precepto constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1º del mismo artículo, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causa ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Del análisis armónico de la disposición citada se colige que la regla de carácter excepcional que contempla su inciso 2º sólo rige en el caso que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1º de la misma norma, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado este Servicio en Ordinarios N.ºs. 6481/212, de 30.09.91, 4936/151, de 15.07.91 y 3707, de 23.05.91.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si la interrupción de suministro de energía se produce mientras el trabajador está prestando efectivamente sus servicios, la inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, sea que se deba a una acción programada previamente o no, dado que la no realización de labor se produciría por causas no imputables a él, y de este modo debe ser remunerada.

Por el contrario, si el corte del suministro se produce antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por cualquier otra causa, o una vez terminada, y aún cuando el trabajador se encuentre en el recinto de la empresa, como no estaría a disposición del empleador de acuerdo a la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello no correspondería que tales períodos sean remunerados, sin importar si los cortes obedecen a una programación previa o no.

Con todo, cabe hacer presente, por otro lado, que ante la situación descrita el empleador podría ejercer las facultades que le permite el artículo 12 del Código del

Trabajo, en cuanto pudiere disponer un cambio en la naturaleza de los servicios o funciones convenidas, o del sitio o recinto en que ellos deben prestarse, por otras u otros que sean compatibles con los cortes de energía, reuniendo los requisitos que la norma contempla, o bien anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo hasta en 60 minutos, sea en la empresa, establecimientos o unidades o conjuntos operativos de la misma, debiendo en tal caso dar aviso con treinta días de anticipación al trabajador, sea en forma genérica para cualquier corte de energía o específica para algunos de ellos.

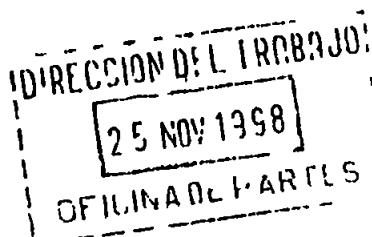
En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, consideraciones efectuadas y disposiciones legales citadas, cúpleme informar que los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración.

Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



JDM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.