

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 9838(641)/95

2968 117

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** La fuerza mayor o caso fortuito que impide la prestación de los servicios, exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar trabajo y de remunerarlo en la forma convenida.

**ANT.:** Presentación de 29.05.95, de Aporta AFP.

**FUENTES:**

Código Civil, artículos 45 y 1545.

Código del Trabajo, artículos 7 y 21 inciso 2º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N° 5091/312, de 28.09.93, N° 6080/278, de 21.-10.92, y N° 2577/38, de 27.-03.89.

---

SANTIAGO, 20 MAY 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SENOR FRANCISCO NICOLINI RODRIGUEZ  
APORTA AFP  
ALMIRANTE GOTUZZO 70 6º PISO  
SANTIAGO/

Mediante la presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de que un empleador se exonere de su obligación de pagar remuneración al trabajador, cuando los servicios no puedan prestarse efectivamente por acto de autoridad ejercido por funcionario público, basado en causa imputable al dependiente.

a Ud. lo siguiente:

Sobre el particular, puedo informar

dispone:

El artículo 7º del Código del Trabajo

*" 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".*

Código Civil preceptúa:

Por su parte, el artículo 1545 del

*"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 las normas legales precedentemente transcritas se colige que el contrato de trabajo es bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes, que la fuerza de la declaración es, para los contratantes, equivalente a la de una ley, y que lo convenido no pierde eficacia en tanto los que concurren a la formación del consentimiento no acuerden dejarlo sin efecto o acaezca una causa legal que lo invalide.

De consiguiente, y establecido que son obligaciones del empleador proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración correspondiente, la doctrina de este Servicio ha sostenido reiteradamente que no puede exonerarse de ellas sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito definido en el artículo 45 del Código Civil, esto es, cuando ocurra un imprevisto a que no es posible resistir.

A su vez, el artículo 21 inciso 2º del Código del Trabajo establece:

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

De la disposición legal anterior se infiere que constituye jornada de trabajo el tiempo que el dependiente permanece sin realizar labor efectiva cuando, copulativamente, concurren los requisitos de hallarse el trabajador a disposición del empleador y de inactividad proveniente de causas no imputables al primero, como consecuencia de lo cual procede el pago de remuneración por ese tiempo.

En la especie, el dependiente se encuentra inhabilitado de prestar los servicios convenido por disposición de autoridad pública dentro de su ámbito de competencia, a saber, por resolución de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que cancela la inscripción del trabajador en el Registro de Promotores y Agentes de Venta de la misma entidad, en base a conductas irregulares que se enuncian y que le resultan imputables.

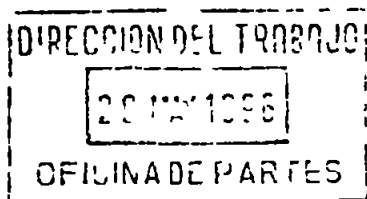
Por lo anterior, el acto de autoridad ejercido por funcionario público constituye para las partes un imprevisto al que no es posible resistir y configura fuerza mayor o caso fortuito en los términos previsto por la ley.

De este modo, y atendida la circunstancia que la inactividad del dependiente proviene de causa que le es imputable, el periodo durante el cual ha permanecido a disposición del empleador sin prestar servicios no puede considerarse jornada de trabajo y, por ende, no da lugar al pago de remuneración.

Reconsiderábase, en lo pertinente, toda instrucción impartida al solicitante que resulte contraria al criterio doctrinario sostenido en el presente dictamen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la fuerza mayor o caso fortuito que impide la prestación de los servicios, exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar trabajo y de remunerarlo en la forma convenida.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
 ABOGADO  
 DIRECTOR DEL TRABAJO

H/N/emoa

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII<sup>a</sup> Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo