

Nombre de la Normativa

Ordinario 41 de la Dirección del Trabajo, sobre protección laboral y continuidad de derechos en contextos y emergencias

Descripción breve de la Normativa

El Ordinario aborda implicancias laborales del estado de excepción constitucional de catástrofe decretado en Ñuble y Biobío por los incendios. Reafirma el deber del empleador de proteger la vida y salud de los trabajadores, pudiendo estos interrumpir labores y evacuar ante riesgos graves e inminentes sin sufrir perjuicios. Entrega indicaciones respecto de mantener el pago de remuneraciones devengadas. Precisa que si el trabajador asiste, pero no puede laborar por causas ajenas, mantiene derecho a pago, y que las ausencias justificadas por la catástrofe deben evaluarse bajo el principio de buena fe, siendo los tribunales quienes califican su procedencia. Advierte que la causal de término por caso fortuito o fuerza mayor se aplica restrictivamente y debe cumplir requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad. Destaca que los empleadores deben buscar soluciones consensuadas para asegurar continuidad laboral y respeto de derechos. Finalmente, otorga especial protección a los voluntarios de Bomberos, garantizando estabilidad en el empleo y remuneraciones por el tiempo destinado a atender emergencias

Obligaciones Empleador

- 1) Adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para resguardar la vida y salud de los trabajadores, incluyendo suspensión de faenas y evacuación ante riesgos graves e inminentes.
- 2) Comunicar a los trabajadores la existencia de riesgos y las medidas adoptadas para eliminarlos o atenuarlos.
- 3) Suspender de inmediato las faenas cuando la autoridad competente ordene evacuación o cuando el riesgo no pueda ser controlado.
- 4) Cancelar siempre las remuneraciones ya devengadas, sin que la catástrofe sea excusa para retenerlas o descontarlas.
- 5) Si se requiere trabajo adicional por fuerza mayor, debe pagarse como horas extras conforme al art. 29 CT.
- 6) Si el trabajador asiste, pero no puede prestar servicios por causas ajenas, igualmente se considera a disposición del empleador y se mantiene el derecho a remuneración.
- 7) Buscar soluciones consensuadas frente a ausencias justificadas por la emergencia, evitando sanciones arbitrarias.
- 8) No invocar caso fortuito o fuerza mayor para terminar contratos salvo en situaciones excepcionales, cumpliendo requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad.
- 9) Respetar estabilidad laboral y remuneraciones de quienes se ausenten para atender emergencias, sin límite de tiempo.

Obligaciones OAL



Organismo Emisor: Ministerio del Deporte**Fecha de Publicación:**

19 de enero de 2026

Fecha Vigencia:

19 de enero de 2026

Rubros

Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, Pesca, Explotación de Minas y Canteras, Industrias Manufactureras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, Construcción, Comercio al por mayor y menor; Rep. Veh. Automotores/Enseres Domésticos, Hoteles y Restaurantes, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, Intermediación Financiera, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, Administración Pública y Defensa; Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria, Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales

Palabras Claves

Estado de Excepción Constitucional
Deber del Empleador de proteger la vida y salud trabajadores
Las remuneraciones devengadas deben pagarse
Ausencias Justificadas

Normativas Relacionadas

Dic 4.604/112 riesgo inminente; Dic 2.885/157 y 1.687/28 jornada pasiva y derecho remuneración; Dic 1922/34 principio buena fe en ausencias por catástrofe; Dic 4223/67 requisitos caso fortuito o fuerza mayor; Dic 2.888/26 protección especial a voluntarios de Bomberos.

Conoce más