



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

20 DE OCTUBRE DE 2026

Emergencias climáticas: ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores?

En esta edición revisamos qué establece la legislación laboral y cómo deben actuar las empresas frente a estas contingencias.

ACTUALIDAD LABORAL

Emergencias climáticas: ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores?

Las intensas precipitaciones registradas en distintas zonas del país, que han provocado anegamientos, desbordes y aluviones, vuelven a poner en el centro de la discusión las obligaciones de los empleadores frente a emergencias de origen climático.

Estas situaciones pueden impedir el desplazamiento de los trabajadores, dificultar el funcionamiento de las empresas y generar riesgos para la integridad de las personas.

Frente a este escenario, resulta fundamental conocer las disposiciones del Código del Trabajo y los criterios establecidos por la Dirección del Trabajo (DT), tanto para proteger adecuadamente a los trabajadores como para prevenir eventuales incumplimientos y sanciones.

I. El deber de protección del empleador: artículos 184 y 184 bis

El artículo 184 del Código del Trabajo establece **que el empleador está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores**, informando los posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Esta obligación adquiere especial relevancia durante emergencias climáticas que puedan

afectar las instalaciones, los accesos o las condiciones en que se desarrollan las labores.

Por su parte, el artículo 184 bis regula específicamente las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores.

En estos casos, el empleador debe:

- **Informar** inmediatamente a los trabajadores afectados sobre la existencia del riesgo y las medidas adoptadas para eliminarlo o reducirlo.
- **Suspender las faenas afectadas** y disponer la evacuación cuando el peligro no pueda eliminarse o atenuarse.
- **Acatar las órdenes de evacuación** impartidas por la autoridad competente.
- **Reanudar las actividades** únicamente cuando existan **condiciones seguras** y adecuadas para prestar servicios.

Asimismo, la legislación reconoce al trabajador el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar

ACTUALIDAD LABORAL

Emergencias climáticas: ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores?

trabajando implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

En tal circunstancia, deberá comunicar su decisión al empleador dentro del plazo más breve posible. El empleador, a su vez, deberá informar la suspensión a la Inspección del Trabajo respectiva.

El ejercicio legítimo de este derecho no puede ocasionar perjuicio ni menoscabo al trabajador.

II. ¿Qué ocurre si los trabajadores no pueden llegar a su lugar de trabajo?

Uno de los problemas más frecuentes durante los temporales es la imposibilidad de trasladarse a los lugares de trabajo debido a cortes de caminos, inundaciones, suspensión del transporte público o situaciones de riesgo.

La Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario N.º 2000-44737/2026, del 17 de julio de 2026, reiteró que los atrasos e inasistencias ocasionados por estas circunstancias, cuando se encuentran debidamente justificados, no constituyen incumplimientos imputables al trabajador.

Por tanto, no corresponde aplicar sanciones disciplinarias ni invocar estas ausencias, por sí

solas, como fundamento de despido por inasistencia injustificada.

Este criterio comprende, entre otras situaciones, los impedimentos derivados de caminos cortados, aislamiento de localidades, órdenes de evacuación, daños graves en las viviendas o la necesidad de proteger la integridad del trabajador y su familia.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador debe informar oportunamente a su empleador sobre las circunstancias que le impiden concurrir o que provocarán su retraso, tan pronto como las condiciones lo permitan.

III. ¿Se puede autorizar la salida anticipada de los trabajadores?

Como medida preventiva, el empleador puede anticipar la salida cuando las circunstancias lo justifiquen. Esta decisión cobra especial importancia cuando se anuncia la suspensión del transporte público, existen dificultades de desplazamiento o se prevé un agravamiento de las condiciones meteorológicas.

Sin embargo, el artículo 184 bis establece que **frente a un riesgo grave e inminente que no puede eliminarse o atenuarse, el empleador debe suspender las faenas afectadas y evacuar.** También debe hacerlo en caso de



GNP
CANALES
ABOGADOS LABORALES

OCTUBRE 2026

ACTUALIDAD LABORAL

Emergencias climáticas: ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores?

que la autoridad competente lo ordene. Por lo tanto, frente a un riesgo grave e inminente, la suspensión y evacuación dejan de ser medidas discrecionales y pasan a ser obligaciones legales.

¿Debe el empleador proporcionar transporte?

No existe una obligación general de financiar transporte a domicilio ante cualquier suspensión del servicio público. Sin embargo, si el trayecto expone al trabajador a un riesgo grave e inminente, el empleador no puede exigir que concurra o permanezca en ese lugar o trayecto; deberá evaluar medidas de resguardo conforme a las circunstancias.

El artículo 184 contempla la obligación de mantener condiciones adecuadas de seguridad y de disponer los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, así como prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una atención médica, hospitalaria y farmacéutica oportuna y adecuada.

Entre ellas se encuentran facilitar medios de transporte seguros, coordinar traslados, anticipar el término de la jornada o mantener

a los trabajadores en un lugar protegido mientras persista el peligro.

IV. ¿Qué ocurre con las remuneraciones y las horas no trabajadas?

La ocurrencia de un sistema frontal no constituye automáticamente un caso fortuito o fuerza mayor que libere al empleador de sus obligaciones.

Según la doctrina reiterada por la Dirección del Trabajo, deben examinarse las circunstancias particulares y verificar la concurrencia de los requisitos de inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad.

Cuando el trabajador se encuentra a disposición del empleador y no puede prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, ese período puede constituir jornada pasiva y debe ser remunerado.

Distinta es la situación de quien no logra concurrir al trabajo por impedimentos externos. Aunque la ausencia se encuentre justificada y no corresponda sancionarla, ello no significa necesariamente que exista derecho automático a remuneración por todo el tiempo no trabajado. Su tratamiento debe analizarse según las circunstancias y los acuerdos aplicables.

gnpcanales.cl

Enrique Foster Sur 372
Las Condes

ACTUALIDAD LABORAL

Emergencias climáticas: ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores?

La Dirección del Trabajo ha promovido soluciones consensuadas, tales como mantener el pago de remuneraciones, acordar mecanismos lícitos de recuperación de horas, redistribuir temporalmente la jornada o pactar trabajo a distancia cuando las funciones lo permitan.

El empleador no puede imponer unilateralmente que las ausencias se imputen a feriado legal, permisos sin goce de remuneraciones o compensaciones futuras.

V. Recomendaciones para las empresas

Frente a las vicisitudes del clima, recomendamos a los empleadores revisar preventivamente sus procedimientos internos y adoptar medidas que permitan responder oportunamente ante una emergencia.

En particular, resulta conveniente:

- **Actualizar los protocolos** de emergencia, evacuación y suspensión de faenas.
- **Establecer mecanismos de comunicación oportuna** con los trabajadores.

- **Definir criterios** para anticipar la salida o modificar temporalmente la modalidad de prestación de servicios.
- **Evaluar alternativas de traslado seguro** cuando las condiciones lo requieran.
- **Documentar las decisiones adoptadas** y las circunstancias que las justifican.
- **Mantener respaldos seguros y actualizados** de la documentación laboral y previsional.

Comentario final

Los fenómenos climáticos extremos plantean desafíos que van más allá de la continuidad operacional de las empresas. También **exigen adoptar decisiones oportunas para resguardar la integridad de los trabajadores y cumplir adecuadamente con las obligaciones laborales.**

Los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo establecen un deber de protección que adquiere especial relevancia frente a inundaciones, aluviones y otras emergencias que puedan comprometer la seguridad de las personas.

Desde una perspectiva preventiva, recomendamos que las empresas cuenten con **protocolos claros** para evaluar riesgos,



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

OCTUBRE 2026

ACTUALIDAD LABORAL

Emergencias climáticas: ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores?

suspender labores cuando corresponda, gestionar dificultades de desplazamiento y mantener una comunicación efectiva con sus equipos.

La anticipación y una adecuada gestión de estas contingencias no solo permiten proteger a los trabajadores, sino también reducir los riesgos legales y operacionales para las organizaciones.

gnpcanales.cl

Enrique Foster Sur 372
Las Condes