

AUSENCIA O ATRASO LABORAL FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN ZONAS ESTADO DE EMERGENCIA.

Dispone el Artículo 72 inciso I de la ley 18.834 "Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias, permiso postnatal parental o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el presente Estatuto, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136, **de caso fortuito o de fuerza mayor**. Mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados, considerando que la remuneración correspondiente a un día, medio día o una hora de trabajo, será el cociente que se obtenga de dividir la remuneración". Luego, agrega el inciso III de la misma disposición que "Los atrasos y ausencias reiterados, **sin causa justificada**, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria."

Así las cosas el propio estatuto administrativo regula la situación de las ausencias y atrasos, no dando lugar ni a sanción ni a descuento remuneracional, en la medida que sean justificados. Entre las hipótesis que describe el inciso I de ausencia justificada temporal o parcial en el empleo (atraso o inasistencia) está explícita el caso fortuito o fuerza mayor, que en nuestra legislación define el artículo 45 del Código Civil, como el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos, etc.

El caso fortuito o fuerza mayor debe ser inimputable, vale decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad, como en el caso puede serlo un toque de queda, o la ausencia de transporte; imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos

ordinarios y corrientes, como lo son los hechos de público conocimiento; e irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo, lo que en el caso también ocurre.

Con ocasión de la actual situación de estado de emergencia, entonces, existe una limitación para el trayecto hacia el trabajo, pública y notoria. Sin perjuicio que cada situación debe evaluarse caso a caso, es importante que la organizaciones sindicales conversen con la autoridad respectiva la operatividad concreta dada la situación política que vive el país.