

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



“PROCEDENCIA DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL”

TESINA DE DERECHO

Autor: Humberto R. Padilla Rojas

Profesor Guía: Camilo Mori Cruz

Valparaíso, Diciembre 2011.

ÍNDICE

Página.

Introducción.....	5
-------------------	---

CAPÍTULO I

ART. 159 N°6 “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR”

1. Terminación del Contrato de Trabajo, artículo 159 número 6.....	7
1.1 <i>Consecuencias de invocar esta causal de término de contrato.....</i>	8
1.2 <i>Formalidades que se deben cumplir al término del contrato.....</i>	9
2. Caso fortuito o fuerza mayor	9
2.1 <i>Definición.....</i>	9
2.2 <i>Caso Fortuito.....</i>	10
2.3 <i>Fuerza Mayor.....</i>	11
3. Requisitos de procedencia de la causal del Art. 159 N° 6.....	12
3.1 <i>Inimputabilidad del empleador.....</i>	13
3.2 <i>Que el suceso sea imprevisible.....</i>	13
3.3 <i>Que el suceso y sus efectos sean irresistibles.....</i>	14
3.4 <i>Relación de causalidad.....</i>	16

CAPÍTULO II

ESTUDIO DE CASOS TRADICIONALES

1. Incendio del establecimiento o fábrica.....	18
2. La Quiebra de la empresa y la situación de insolvencia.....	20
3. Enfermedad del trabajador.....	22
4. Contracción económica que produce cambios en la situación financiera de la empresa.....	24
5. Restitución del establecimiento arrendado.....	24
6. Expropiación de Inmueble.....	25
7. Cambios climáticos.....	27
8. Deterioro de inmueble por movimiento telúrico.....	27

CAPÍTULO III

TERREMOTO DE FEBRERO DEL AÑO 2010 Y APLICACIÓN DEL ART. 159 N° 6

1. Terremoto de Febrero del año 2010.....	28
2. Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo.....	29

3. Proyectos de ley posteriores al terremoto.....	30
3.1 Iniciativas Parlamentarias.....	30
3.2 Iniciativa Gubernamental.....	33
4. Jurisprudencia en materia de terremotos.....	35
Conclusiones.....	37
Bibliografía.....	38

INTRODUCCIÓN

En nuestro Derecho Laboral rige en forma general, salvo determinados casos, el principio de la estabilidad en el empleo, lo que se refiere a que el trabajador tiene derecho a mantenerse en su puesto de trabajo salvo que medie alguna causal, de las señaladas en la ley, para poner término al vínculo contractual. Las diversas formas de poner término al contrato de trabajo en nuestro país se encuentran en los Art. 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. La causal de terminación de contratos de Trabajo que nos convoca en esta Tesina está en el Art. 159 N° 6 que señala: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: N° 6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Luego del terremoto de Febrero del año 2010, que azotó gran parte de nuestro país, es que se produjo un problema de interpretación y aplicación de una de las causales que permiten al empleador poner término al contrato de trabajo, sin derecho a la indemnización por años de servicios, ni al mes de aviso previo en favor de los trabajadores.

La problemática se suscitó cuando muchos empleadores se aprovecharon de esta causal, invocándola para desvincular a determinados trabajadores sin tener que pagar las indemnizaciones correspondientes. Se originó, en ese momento, un gran debate en nuestra sociedad respecto a la procedencia de mantener esta forma de poner de término a los contratos de trabajo dentro de nuestra legislación. Si bien, es cierto que por efecto del movimiento telúrico muchos establecimientos comerciales e industriales resultaron gravemente dañados sin posibilidad de continuar el giro de la empresa prontamente, también es cierto que muchos empleadores no resultaron afectados, o sus problemas fueron de poca índole en relación a su producción total, sin quedar imposibilitados de continuar con sus faenas.

En este trabajo de investigación se intenta dilucidar la correcta interpretación y aplicación de la señalada causal, qué se entiende por caso fortuito y fuerza mayor en nuestra legislación, en qué casos sería posible utilizar esta forma de poner fin al vínculo contractual entre empleadores y trabajadores y en qué casos no procedería invocarla, pues, al ser mal utilizada se deja en mal pie a los trabajadores, los que quedan sin su fuente de trabajo y además sin las indemnizaciones establecidas en nuestra legislación en su favor.

En el primer capítulo se analizan las formas de terminación de los contratos de trabajo, se define lo que se entiende por caso fortuito y fuerza mayor en nuestra legislación y los requisitos que deben concurrir para que sea aplicable la señalada causal. En el segundo capítulo se señalan los casos tradicionales en que se ha invocado el Art. 159 N° 6 como forma de poner término a los contratos de trabajo y la jurisprudencia al respecto. En el tercer capítulo nos avocamos al problema suscitado a raíz del terremoto que afectó gran

parte del territorio nacional, las reacciones de las autoridades para evitar un mal uso y una interpretación incorrecta por parte de los empleadores y la jurisprudencia existente respecto a esta materia en nuestro país.

CAPÍTULO I

ART. 159 N°6 “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR”

1. Terminación del Contrato de Trabajo, artículo 159 número 6.

Nuestra legislación tiende a tutelar al trabajador en sus derechos laborales, estableciendo como un principio de nuestro Código del Trabajo el Derecho al Trabajo (Art. 2), además se ha garantizado la libertad de trabajo y su protección en la Constitución Política de la República, la que eleva a rango de garantía constitucional este principio tutelar o protector (Art. 19, N° 16). En nuestro Código del Trabajo se han reglamentado las causales que se deben invocar para poner término al contrato, no se puede poner término al vínculo laboral por cualquier causa, sino que por causa justificada, correspondiendo al empleador su prueba. Esto, pues, en nuestra legislación laboral rige, en general, salvo casos de excepción, el principio de estabilidad en el empleo, lo que quiere decir que el trabajador tiene el derecho a continuar en su labor, sin poder ser despedido, salvo que medie una causa justa de terminación de contrato. En nuestro derecho laboral tenemos un sistema de estabilidad relativa en oposición a la estabilidad absoluta, ya que si el trabajador es despedido injustamente tiene derecho a una indemnización legal y no a ser reincorporado al empleo (sistema adoptado desde la dictación de la Ley N° 19.010, del año 1991)

Se define a la terminación del contrato de trabajo como “fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculan” (Thayer-Novoa). También se ha definido como “aquel acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al dependiente, de los derechos y obligaciones que recíprocamente se impusieron, al celebrar una relación de índole laboral” (Humberto Thomas Mac Millan).

En nuestra legislación chilena existen diversas formas de poner término al contrato individual de trabajo, establecidas en el Código del trabajo, en los artículos 159 y 160, causales de caducidad, y en el artículo 161 que se refiere al despido por necesidad de la empresa y al desahucio otorgado por el empleador.

Es en el artículo 159 N° 6 en donde se encuentra la causal que nos convoca en este trabajo de investigación, en donde se señala que el contrato de trabajo terminará si existe un “*caso fortuito o fuerza mayor*”.

Esta causal de término del contrato de trabajo, se puede enmarcar dentro de la clasificación de las causales de terminación que realizan determinados autores, como una causal de terminación *por decisión unilateral del empleador* (Profesor Luis Lizama Portal), pues es el empleador el que al verse expuesto a una determinada contingencia es el que se ve en la necesidad de acudir a esta causal, sin que se requiera para ello el acuerdo con el trabajador. También se clasifica como una causal de terminación *Objetiva* (Thayer y Novoa) en oposición a las causales subjetivas y esto es porque para que proceda deben mediar hechos concretos que deben ser independientes de la voluntad o conducta de alguna de las partes.

1.1 *Consecuencias de invocar esta causal de término de contrato.*

Al aplicarse por parte de los empleadores la causal contemplada en el artículo 159 N° 6, caso fortuito o fuerza mayor, trae consecuencias; la principal es que libera a las partes del contrato de trabajo de dar cumplimiento a las obligaciones a que se encuentran afectas. Otra consecuencia especialmente gravosa para el trabajador es que esta causal no da derecho al pago de indemnizaciones por años de servicio, establecida en nuestra legislación laboral.

Es por estos motivos que es importante delimitar cuidadosamente el campo dentro del cual puede ser aducida esta causal, pues son los empleadores los que tienen la facultad de decidir si ha ocurrido una situación que se enmarque dentro de lo que se entiende por “caso fortuito o fuerza mayor”. Es por esto que si el trabajador entiende que el término del contrato ha sido improcedente, injustificado o indebido, pues, no se dan las condiciones o requisitos establecidos en nuestra legislación para aplicar la causal del art. 159 número 6,

debe reclamar ante los Tribunales de Justicia, que en definitiva determinarán la procedencia o no de dicha causal.

1.2 Formalidades que se deben cumplir al término del contrato.

El empleador al aplicar o aducir la causal contemplada en el art. 159 N° 6 debe cumplir determinadas formalidades, estas son:

- Comunicación por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio precisado en el contrato de trabajo, señalando la causal invocada y los hechos en que se funda.
- Esta comunicación se entregará o enviará, al tratarse de la causal del número 6 del art. 159, dentro de los 6 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o desde que se deja de prestar los servicios.
- Deberá enviarse copia del mencionado aviso a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.
- El empleador además, deberá informar por escrito el estado del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que así lo indiquen.

2. Caso fortuito o fuerza mayor.

2.1 Definición

La causal de terminación de contratos de trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, la encontramos en el Art. 159 N° 6, pero el concepto de caso fortuito o fuerza mayor lo encontramos en el Código Civil, artículo 45, que señala “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 análisis de la definición podemos ver que si los hechos responden a una situación imprevisible e imposible de resistir, se configurará esta causal cuando se hubiesen

tomado todas las providencias posibles, pero el hecho igualmente se genera. También hablamos de hechos imposibles de precaver o prevenir y que por lo mismo resultan imposibles de resistir. No entran por tanto dentro del concepto aquellas situaciones previsibles o problemas subsanables.

De la definición, podemos darnos cuenta que el Código Civil considera ambos términos como sinónimos, es decir, que tienen el mismo significado, sin embargo para algunos tratadistas son independientes en cuanto se diferencian en la causa que origina el hecho.

En materia laboral, teóricamente, se hace la distinción entre fuerza mayor y caso fortuito, señalando que fuerza mayor es un acaecimiento o hecho externo imprevisible, o previsible pero inevitable, y al caso fortuito como aquellos hechos internos imprevisibles o inevitables. De ahí que la fuerza mayor se le adjudique siempre una causa exterior, independiente de la empresa; el caso fortuito, si bien, es un acontecimiento que no está al alcance de las previsiones humanas, puede tener una causa en el funcionamiento de la explotación (Humberto, Mac Millan. 2008. Terminación de Contrato de Trabajo. Manual Práctico.)

Para los fines laborales existe consenso en que la ocurrencia de caso fortuito o fuerza mayor libera a las partes del contrato de trabajo de dar cumplimiento a las obligaciones que este genera. Así, tratándose del empleador, este puede verse eximido de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración pactada. No resultaría ajustado por tanto, tener por constituyentes de casos de fuerza mayor o caso fortuito, aquellos hechos que son previsibles, o sea, que se estaba en condiciones de prever, o bien, cualquier dificultad subsanable, o más aun, en aquellos problemas que se originan en hechos imputables a la empresa.

2.2 Caso Fortuito

En sentencia de la Corte Suprema, de fecha 20 de junio de 1949, precisó el concepto de caso fortuito bajo la siguiente expresión: “El caso fortuito es imprevisto cuando no hay ninguna razón esencial para creer en su realización, e irresistible cuando no es posible

evitar sus consecuencias en términos que ni el agente ni ninguna otra persona colocada en las mismas circunstancias habría podido preverlo y evitarlo”.

Como señalamos anteriormente, el caso fortuito se entiende en materia laboral como aquel acontecimiento que puede tener su origen dentro de la empresa o establecimiento, puede ser dependiente de actividad humana, pero el hecho para que configure caso fortuito debe ser, como señala la Corte Suprema, imprevisto e irresistible, como por ejemplo, podría ser el acaecimiento de un incendio en una empresa empleadora, que es suceso no previsto y tiene que ser de una magnitud que no sea posible de resistir. Respecto al requisito de irresistibilidad esta no solo debe tratarse de una situación en que el incendio por sí solo no se pueda controlar antes de destruir completamente el establecimiento, sino que además, el siniestro haya afectado de tal manera las dependencias de la industria, que sea imposible seguir con las labores industriales o comerciales, dejando al empresario-empleador en una situación de no poder continuar con las actividades de su empresa, pudiendo acudir a la causal contemplada en el Art. 159 N° 6 para poner término al contrato de trabajo con sus empleados.

2.3 Fuerza Mayor.

La Fuerza Mayor es definida por la Corte Suprema en sentencia, de fecha 9 de marzo de 1962, como “La fuerza mayor responde a un fenómeno natural, de orden físico o moral, que escapa a toda previsión y cuya causa es enteramente extraña a la explotación o trabajo, como pueden ser los temblores e inundaciones en el orden físico y los saqueos en el orden moral”.

La fuerza mayor como lo señalamos anteriormente, es un hecho extraño al afectado, es decir, debe haber ausencia de culpa. La fuerza mayor también debe ser irresistible, o sea, debe ser inevitable, a pesar que se hayan tomado medidas de resguardo necesarias para evitar las consecuencias, estas no fueron efectivas pues el hecho era de una magnitud mayor.

En caso que el hecho no sea irresistible, este debe tener a los menos el carácter de imprevisto. El hecho debe ser siempre actual, no bastando la posibilidad de un acaecimiento futuro y básicamente que tenga origen en un hecho absolutamente ajeno a las

faenas; en caso contrario, si las condiciones de trabajo establecidas en la empresa agravan el peligro de los fenómenos que constituyen fuerza mayor, harán recaer la responsabilidad en el empleador (Humberto, Mac Millan. 2008. Terminación de Contrato de Trabajo. Manual Práctico).

Acreditadas las condiciones para que concurra la fuerza mayor, se produce el efecto de liberar a las partes del contrato de trabajo de dar cumplimiento a las obligaciones a que se comprometieron, pasando a ser la fuerza un eximente de responsabilidad, al liberar a las partes de sus obligaciones sin imponer ninguna contraprestación por liberarlas de las obligaciones del contrato.

La corte Suprema señala que el fundamento jurídico de la fuerza mayor como causal de extinción del contrato radica en que ella ataca a la posibilidad de ejecución de él mismo, por lo que el despido es justo, pues no queda otra alternativa (28.07.1970).

3. Requisitos de procedencia de la causal del Art. 159 N° 6.

La causal de terminación de contratos de trabajo del Art. 159 N° 6 solamente expresa: el contrato de trabajo terminará si existe un “caso fortuito o fuerza mayor”, dicha norma no señala nada mas, quedando a la interpretación de empleadores, trabajadores y de las autoridades pertinentes su campo de aplicación.

Cumpliendo con su labor de interpretación de la ley laboral, la Dirección del Trabajo ha señalado en por lo menos 3 dictámenes, cuales son los requisitos estrictos que deben concurrir para ser bien utilizada la causal al invocarse por empleadores. Estos dictámenes son:

- Dictamen N° 6.384, de 8 de Septiembre, 1986.
- Dictamen Ord. N° 4055/297, de 27 de Septiembre, 2000.
- Dictamen Ord. 1412/021, de 18 de Marzo, 2010.

Pues bien, de dichos dictámenes se pueden extraer los requisitos que deben concurrir para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito. Señala la Dirección del Trabajo

que para que se configure la causal es necesaria la concurrencia *copulativa* de los siguientes requisitos: Inimputabilidad del empleador, que el suceso sea imprevisible, irresistible y que exista una relación de causalidad entre el hecho y sus efectos.

Posterior al señalamiento de los requisitos copulativos que deben concurrir para tener por presentada la causal, en los señalados dictámenes se hace un análisis detallado de cada uno de ellos, proceso que también realizaremos a continuación.

3.1 *Inimputabilidad del empleador.*

Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea *Inimputable*, esto es, 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 ocurrencia.

El empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos. La Dirección del Trabajo señala que esto se trata de que el empleador no tiene y no tuvo injerencia en la ocurrencia del suceso, ya sea porque se trata de un fenómeno de la naturaleza al que es imposible resistir o prever, o de un acto o acción humana pero que es ajena a la voluntad del empleador. Sin embargo, si el suceso, aún siendo ajeno a la voluntad del empleador, pero sus efectos nocivos se producen por el mal estado de mantenimiento del recinto de la empresa, no se puede justificar la aplicación de la causal, pues al empleador le cabe la responsabilidad de mantener el lugar de trabajo en condiciones adecuadas, esto por imposición de la norma contenida en el Art. 184 del Código del Trabajo, que señala: “todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

3.2 *Que el suceso sea imprevisible.*

Que el referido hecho o suceso sea Imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

Significa que el referido hecho o suceso no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes o, como lo ha señalado la jurisprudencia de los Tribunales, se deba a “una contingencia no posible de advertir o vislumbrar”.

Si se trata de un fenómeno de la naturaleza o de un hecho ocurrido por la acción humana que sea imprevisible, pero nos encontramos en el caso de un empleador diligente, que se anticipó a la ocurrencia de dichos fenómenos y contrató un seguro, por ejemplo: seguro de incendio o un seguro por terremoto. En estos casos, según la Dirección del Trabajo, no concurre este requisito de la imprevisibilidad, pues se tuvo en cuenta anteriormente los efectos nocivos del suceso acaecido con posterioridad. Si el seguro contempla la reconstrucción del establecimiento, no nos encontramos en una situación en que el empleador quede sin su establecimiento, por tanto no se justificaría poner término al contrato de trabajo aplicando dicha causal. Así, si bien, el suceso le traerá consecuencias desfavorables a la actividad comercial o industrial del empleador, no lo dejará despojado de todo su capital, por tanto, no correspondería trasladar los efectos laborales nocivos de estas situaciones al trabajador, pues además de quedar sin trabajo y sin su remuneración, se pondrá término a su contrato de trabajo sin derecho al pago de la indemnización por años de servicio. El que obtiene el mayor beneficio con la labor remunerada que efectúan los trabajadores es siempre el empleador, es por esto que a él corresponde asumir los riesgos que tiene asociada su actividad.

3.3 Que el suceso y sus efectos sean irresistibles.

Que el hecho o suceso sea Irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Quiere decir, y la jurisprudencia de tribunales también lo ha señalado así, que frente a la contingencia “no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste”, pero a un modo tal que “importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo”. Por eso se comparte (por la Dirección del Trabajo y de nuestra parte también) el criterio jurisprudencial, según el cual, el examen de (la)

imposibilidad de resistir las consecuencias de un siniestro, obliga a revisar aspectos concretos de la faena en cuestión, el proceso productivo que importa, las características de las dependencias en que éste se desarrolla y el papel o labor de los dependientes exonerados en ella. Esto se refiere a que si existe la posibilidad de realizar la labor por parte de los dependientes, pero en otras condiciones o en otro lugar, no procede la causal, caso fortuito o fuerza mayor, como modo de extinguir el contrato y las obligaciones que de él surgen pues no aparece como completamente irresistible el suceso y sus efectos directos. Así sería, por ejemplo, el caso de un empleador que hubiese perdido parte de sus dependencias, o haya perdido solo las dependencias ubicadas en determinado sector, pero mantiene sus faenas en otro lugar. Tampoco podría ser tomado como irresistible, el siniestro que destruya las dependencias del empleador, pero respecto de las cuales él tenía seguros contratados para resguardarse de los efectos de un siniestro o suceso de esas características.

Señala la Dirección del Trabajo que si la ley ha evitado que el empleador, que invoca la causal, pague la indemnización por años de servicios, dicho suceso debe ser de tal magnitud que genere al empleador la imposibilidad *absoluta* de cumplir con sus obligaciones laborales, que son otorgar el trabajo convenido y remunerar. Además señala que es razonable, que un empleador, afectado por un determinado suceso, que deberá soportar los costos que trae aparejado tal siniestro en sus dependencias y que le impide continuar con su actividad, no se le recargue con el pago de indemnizaciones, pero debe actuarse estrictamente en el análisis y ponderación de sus circunstancias, pues de no ser así quien soportará los efectos y costos de un suceso serán los trabajadores, quienes no solo perderán sus fuentes laborales, sino que además se quedarán sin las indemnizaciones establecidas en su beneficio por la ley, situación que atentaría contra los principios de equidad sí, al transcurrir un corto plazo de tiempo, la empresa vuelve a funcionar, pero con otros trabajadores. Por ello, señala la Dirección del Trabajo, para el caso que no pudiera cumplirse plenamente con las obligaciones por parte del empleador, pero si reemplazarse ellas por la indemnización que deriva de la aplicación de la causal de terminación del contrato de trabajo necesidades de la empresa, contemplada en el Art. 161 del Código del Trabajo, se ajustaría a derecho la invocación de esta última causal y no el caso fortuito o fuerza mayor.

3.4 *Relación de causalidad.*

Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se daban causalmente a la ocurrencia del terremoto (o del suceso en cuestión).

Debe existir esta relación de causalidad entre los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa y el suceso acaecido. La Dirección del Trabajo en sus dictámenes de los años 2000 y 2010, restringe este requisito a los daños ocasionados por un terremoto, pero creemos que este requisito debe estar presente siempre, cualquiera sea el hecho o suceso que genere los efectos nocivos en el establecimiento. Señala la Dirección del Trabajo que si la justificación de la terminación del contrato de trabajo es el acaecimiento de un siniestro (terremoto), la exigencia más elemental impone que los daños causados deriven del mismo hecho, pues, de lo contrario, se podría llegar al absurdo de que se pudiese despedir utilizando la causal del Art. 159 N° 6 por un empleador cuya actividad empresarial se desarrolla en una zona geográfica no alcanzada por el sismo o que, habiéndolo sido, no generó, en las instalaciones específicas, efectos dañinos en su construcción.

La Dirección del Trabajo señala, en un criterio que compartimos, que sólo es posible invocar la causal del Art. 159 N° 6, del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en los dictámenes expresados.

Así, también es preciso señalar que la propia Dirección del Trabajo ha señalado que la labor de calificar si determinado hecho constituye un caso fortuito o fuerza mayor, es una labor que compete exclusivamente a los tribunales de justicia, no pudiendo en definitiva emitir la Dirección un pronunciamiento sobre el particular (Dictamen N° 4764/225 de 16.08.1994). La misma opinión tiene la Corte Suprema, que en sentencia de noviembre del año 1993, Rol 22.009, señala, “por amplias que sean las facultades fiscalizadoras, no es posible aceptar que con el solo merito de las observaciones de un inspector se omita un juicio de valor trascendente de una materia compleja y controvertida como es determinar si un hecho es o no fortuito”. Es decir, que para el máximo Tribunal de nuestro país, el

determinar si existe o no caso fortuito o fuerza mayor es un acto jurisdiccional y no es una determinación que competa hacer al órgano fiscalizador o al empleador.

CAPITULO II

ESTUDIO DE CASOS TRADICIONALES

En nuestro Código civil al definir el caso fortuito y la fuerza mayor se señala que es un imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. Pensamos que es preferible, en vez de imaginar otros ejemplos de fuerza mayor o de caso fortuito, entregarle la palabra a las conclusiones jurisprudenciales, que sientan criterios sobre situaciones verídicas (Thayer-Novoa). Es por esto que en adelante se analizarán una serie de situaciones o hechos que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por aplicación del Art. 159 N° 6, y el criterio jurisprudencial al respecto de estos casos.

1. Incendio del establecimiento o fábrica.

El incendio producido por causas independientes del empleador podría obrar como causa justificada de terminación del contrato de trabajo, invocando la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” del Art. 159 N° 6. El hecho para que permita al empleador acudir a esta causal de término del contrato de trabajo debe haber sido: inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes. Lo que es muy probable que ocurra en una situación de incendio de un establecimiento, pues ningún empleador en una situación de normalidad, va a querer que se incendie su local o empresa. También debe ser imprevisible, esto se refiere, a que no se haya podido prever o predecir, dentro de cálculos ordinarios o corrientes. Además debe ser irresistible, esto es, que no se haya podido evitar, tomando las medidas de resguardo adecuadas. Aún cuando se cumplan todos estos requisitos, se debe mirar el hecho aisladamente y hacer un estudio en particular de cada caso, pues si por ejemplo; el incendio se produce en un lugar de la empresa en que se trabaja con materiales altamente peligrosos e inflamables y no se toman las medidas de resguardo adecuadas, no se cumpliría con los requisitos para invocar esta causal de terminación de contrato, pues además de haber negligencia del empleador, hay una situación en que era posible prever el siniestro y también podría señalarse que al haber

tomado las medidas adecuadas, el siniestro no hubiese sido irresistible (Corte Suprema, 4.05.95, Rol 2.634). También, puede ocurrir la situación de que se incendie un establecimiento que posee otras sucursales, donde puede reubicarse a sus trabajadores si el empleador no puede probar lo contrario, el despido se transforma en injustificado, esta última situación la señala la Corte Suprema (10-03-99, rol 452-99).

En fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, rol 4.456-05, en un caso de incendio de local comercial señala: “El siniestro señalado no constituye en efecto el caso fortuito al que como causal de terminación del contrato de trabajo se refiere el Art. 159 N° 6 del Código del Trabajo, si se tienen en cuenta las circunstancias del incendio. El caso fortuito debe entenderse no como un acontecimiento aislado y concluyente que por sí mismo autorice al empleador para poner fin a los contratos de trabajo y que en el ámbito de actividad laboral no sólo miran al aspecto material de las instalaciones mismas de la obra, industria o faena, sino también, a la seguridad de los trabajadores en su vida, integridad física, y aún en el derecho laboral y seguridad social que le aseguran la constitución y las leyes”. Por tanto según lo que señala la Corte de Apelaciones de Santiago, si se cumplen algunos de los requisitos del caso fortuito, como por ejemplo, si fue un incendio imprevisto y que además dejó completamente dañadas las instalaciones del establecimiento, pero el empleador no había tomado las medidas adecuadas para resguardar la integridad de los trabajadores o de las instalaciones, el empleador no puede invocar el Art 159 N° 6 y utilizar dicha causal como un eximente de responsabilidad para evitar el pago de indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, pues él si tendría responsabilidad, aunque, de forma indirecta en los hechos.

En otro fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, rol 2.146-98, se señala que se configura la causal de fuerza mayor o caso fortuito por incendio que destruyó la industria y que no permitió la continuación del proceso productivo, la sentencia señala: “conforme al mérito de los antecedentes, el caso de fuerza mayor o hecho fortuito, causa del despido invocado por la demandada de acuerdo al N° 6 del Art. 159 del Código del Trabajo, consistió en un incendio que destruyó en parte importante la industria y que no permitió la continuación del proceso productivo. Dicho incendio resultó ser un hecho inimputable, esto es, totalmente ajeno a la voluntad de la demandada, además, imprevisible, pues no se pudo

prever, e irresistible, porque no se pudo evitar”. En este fallo, la Corte de Apelaciones de Santiago, resuelve a favor del empleador al cumplirse todos los requisitos que deben concurrir para invocar la causal.

Es así como queda demostrado que el estudio de la procedencia de la causal del Art. 159 N° 6, caso fortuito o fuerza mayor, en caso de incendio se debe hacer caso a caso.

2. La Quiebra de la empresa y la situación de insolvencia.

La corte Suprema ha señalado que nuestra legislación no considera a la quiebra como justa causa de despido y la jurisprudencia ha señalado, reiteradamente, que ella no puede ser asimilada a la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, contemplada en el Art. 159 N° 6 “caso fortuito o fuerza mayor”, por lo que las terminaciones de los contratos de trabajo que siguen a una quiebra como consecuencia de ella, deben ser estimados como despidos injustificados.

La quiebra es definida como “Es el estado de una persona natural o jurídica, comerciante o no, que ha cesado en el pago de sus obligaciones civiles o mercantiles, jurídicamente declarado” (Ricardo Sandoval), también, es definido como “El estado excepcional en el orden jurídico de una persona producido por la falta o imposibilidad de cumplimiento igualitarios de sus obligaciones, declarado judicialmente” (Álvaro Puelma). De los conceptos se extrae que la quiebra es una situación jurídica que debe ser declarada judicialmente.

Otra situación asimilable a la quiebra, pero que no se trata de una situación jurídica, sino que de una situación de hecho es la *INSOLVENCIA* que es definida de la siguiente forma “un patrimonio es insolvente cuando el monto de su pasivo supera la suma de los valores de su activo”, para determinar si una empresa se encuentra en situación de insolvencia no se requiere de una declaración judicial, sino que solo de un estudio de la situación patrimonial del deudor. Esta situación en que se encuentra una empresa, ya sea declarada en quiebra o simplemente en situación de insolvencia, no da derecho a los empleadores a invocar la causal del Art. 159 N° 6 para poner término a los contratos de

trabajo y así liberarse de responsabilidades respecto a las indemnizaciones y remuneraciones de sus trabajadores. Podría ocurrir que la quiebra sea una situación fortuita, y en ese caso los despidos que necesariamente deberán producirse serán despidos justos, sin perjuicio que pueda otorgarse alguna compensación a los trabajadores por tal término de la relación de trabajo, pero si no tiene tal carácter, los despidos que le sigan deben asimilarse a los injustos (Thayer-Novoa, Manual de Derecho del Trabajo, tomo III).

La Corte de Apelaciones de Santiago, respecto a la quiebra, en sentencia del año 2006 (27/11), rol 1.270-06 expresa “No cabe acoger la petición de reincorporación de los actores en razón del fuero de que gozaban; ni procede tampoco pagar las remuneraciones que les hubieran correspondido durante ese lapso; pero, disiente en cuanto estimar que el despido de los actores fue por causa justificada, sino que, por el contrario, acogerá la demanda en esta parte, disponiendo que corresponde pagar a los actores la indemnización sustitutiva del aviso previo y la correspondiente a los años de servicio por haber sido despedidos sin causa legal...”.

Cuando una empresa es declarada en quiebra, los derechos y las prestaciones que el empleador queda debiendo a sus trabajadores, por ejemplo, indemnizaciones, remuneraciones, gratificaciones u otras derivadas del contrato de trabajo, se hacen exigibles. Se debe pagar el valor actual de sus respectivos créditos más los reajustes e intereses que corresponda. Estas deudas, del empleador para con sus trabajadores, se pagan por el síndico de quiebras, con los dineros que se obtengan producto de la venta de los activos de la empresa, como también de los recursos financieros que se generen en la quiebra, tales como cobranzas, dinero en efectivo, inversiones, etc.

La Corte de Apelaciones de Santiago, respecto a la insolvencia, en Sentencia de fecha 5 de Septiembre del año 2000, rol 1.903-00, señala “La fuerza mayor se identifica por su inevitabilidad e irresistibilidad, propias de lo que se consuma aun contra la voluntad impositiva de aquellos a quienes afecta. No es legítimo entender que el paulatino y progresivo acrecentamiento de las pérdidas, al punto de devenir en insolvencia, obedezca al imprevisto o al irresistible, porque la expectativa de ganancia o pérdida es consustancial a una empresa comercial. Por tanto, no es jurídicamente aceptable el cese de la relación laboral entre las partes a base de la causal del N° 6 del Art. 159 del Código del Trabajo”.

3. Enfermedad del trabajador.

Respecto a uso reiterado de licencias médicas por parte del trabajador, por motivo de enfermedad de diversa índole, que le impiden continuar con su trabajo de forma permanente, la Corte Suprema en sentencia de 18 de Diciembre del año 2007, rol 3058-07, señala que en relación con la causal establecida en el Art. 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, según lo ha decidido reiteradamente dicha corte, ella no se presenta tratándose del uso de variadas licencias médicas por parte del trabajador, ya que se está en presencia de la situación conocida como suspensión de la relación laboral. Además, agrega que se ha definido a la suspensión de la relación laboral como “cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo el vínculo contractual” (William Thayer, Patricio Novoa).

El hecho que una persona se enferme o que su salud se deteriore, si bien, no es una situación querida o esperada, sucede habitualmente en la vida y por motivos que no son susceptibles de prever o controlar por las personas. Si bien no es posible prever la enfermedad y el tiempo de duración por el cual se hará uso de licencia médica por parte de un trabajador, si es completamente esperado y razonable que una persona se enferme, ya sea por una enfermedad que no revista mayor gravedad o por una enfermedad por la cual se vea imposibilitado por largo tiempo de cumplir con las obligaciones surgidas del contrato de trabajo. Si se pudiera utilizar o invocar por parte de los empleadores, la causal del Art. 159 N° 6 “caso fortuito o fuerza mayor” para poner término a las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, en caso de enfermedad de larga recuperación o de corta pero reiteradas en el tiempo, sería imponer una carga mas al trabajador y evitar el ejercicio de un derecho elemental de las personas, además que es un deber de contenido social inexcusable la tolerancia de este derecho (Corte de Apelaciones de Santiago, rol 1.329-07).

Esta situación fue prevista por los legisladores al incorporar la causal de terminación de contrato de trabajo *por necesidad de la empresa* (Art. 161 Código del Trabajo), en el tiempo de discusión de la ley que incorporó dicha causal (ley 19.010, 29.11.90) se acogió una indicación de la cámara de diputados y se agregó el inciso tercero del artículo , que le impide al empleador invocar esta causal de terminación del contrato de

trabajo, respecto de trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional. Por tanto razonamos que, si el legislador se puso en la situación antes vista, sería intentar defraudar el espíritu de la ley invocar la causal del Art. 159 N° 6 para poner término al contrato de trabajo y así liberarse de las obligaciones que de él surgen, solo por presentarse un problema de salud respecto a un trabajador.

La Dirección del Trabajo en dictamen N° 6.384, del 8 de Septiembre de 1986, sobre esta materia señaló que: del tenor del Art. 45 se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: Que el hecho se inimputable, imprevisible y además irresistible.

Después de precisados los requisitos que configuran el caso fortuito y la fuerza mayor, consigno que estos solo resultan exigibles respecto de la parte que lo invoque, sea como circunstancia, que la exonere del cumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales o bien como causal de terminación de contrato, de suerte tal que un hecho que eventualmente constituya caso fortuito o fuerza mayor para el empleador no debe configurarlo necesariamente para el trabajador.

En fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago (rol 1.329-07), respecto al punto anterior, se señala que no puede pretenderse que sea constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, a un hecho que atañe al trabajador, pues es el empleador que alegue el caso fortuito o fuerza mayor, el que debe haber sido afectado personalmente por éste, en términos que lo coloque en una situación de imposibilidad en el cumplimiento de las obligaciones que para él impone el contrato. En ese caso el empleador intento liberarse de sus obligaciones asilándose en una causal de excusa o de exención de responsabilidad sustentada en un hecho que concierne a la persona del trabajado, que como tal, sólo ha podido dejar a esa parte en la imposibilidad de ejecutar la prestación de servicios contratada.

Por tanto en conclusión, si la enfermedad que cumpla con los requisitos señalados anteriormente le afectare al empleador, ahí él podría alegarla e invocarla para poner término al contrato de trabajo y sería de toda lógica que un pequeño empleador que queda por ejemplo en estado de coma permanente y que no puede seguir cumpliendo con sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, permitirle que invoque dicha causal para

poner término al vínculo contractual existente con el trabajador. Pero si la situación es la contraria y es el trabajador el que sufre o padece determinada enfermedad, no sería lógico o justificado que se pudiera aplicar la causal del Art. 159 N° 6 del Código del trabajo, para poner término a su contrato, ya que se limitaría a los trabajadores en su “derecho a enfermarse”, pues todos los trabajadores estarían temerosos a presentar sus licencias médicas ante posibles despidos, mas aún si pierden su derecho a indemnizaciones.

4. Contracción económica que produce cambios en la situación financiera de la empresa.

La mera contracción económica producida por el cambio en las políticas económicas, aduaneras, monetarias o de la carga impositiva en el país, no configura un caso fortuito o de fuerza mayor, pues dichas situaciones no son imprevistas. Lo lógico es que cada cierto tiempo y dependiendo el gobierno de turno, estas políticas vayan cambiando en nuestro país, y por tanto las empresas deben tomar con la debida antelación las providencias necesarias para adecuar su actividad a los cambios que podrían producir estas medidas. Además no sería justo trasladar el peso o carga en el cambio de la situación patrimonial de la empresa a los trabajadores dejándolos sin sus correspondientes indemnizaciones para el caso que la empresa quiera poner término a sus contratos.

En esta materia se pronunció la Corte Suprema (6.08.92, rol 6.587) y señaló “no constituye caso fortuito la concurrencia de un hecho que hace más gravoso para el empleador el cumplimiento del contrato de trabajo”.

5. Restitución del establecimiento arrendado.

La causal de término de contrato, caso fortuito o fuerza mayor, para que libere de responsabilidad debe ser imprevista, imposible de resistir en forma absoluta, general definitiva e inimputable (Corte Suprema, 2.06.80, rol 4.048). Requisitos que no concurren en el caso en que un empleador se ve en la necesidad de restituir el local arrendado, en el

cual desempeña la actividad remunerada el trabajador, pues el empleador no puede aducir que se trata de una situación imprevista, ya que en el contrato de arriendo aparece claramente la fecha en que se pone término al mismo. Tampoco puede señalar que se trata de un hecho imposible de resistir pues tiene el tiempo suficiente, para que con una adecuada diligencia, busque un local donde trasladar el desarrollo de su actividad. De producirse el lanzamiento del empleador del local arrendado estaríamos ante una situación que es imputable al accionar del empleador, pues sus actos contribuyeron a la producción del resultado de las acciones.

La idea anterior se ve reflejada en la sentencia de la Corte Suprema, del 7 de mayo del año 1980, rol 3.751, en que se señala que el empleador que ha sido obligado a la restitución del local en que funcionaba su negocio, debido a que la propietaria obtuvo la restitución del inmueble basada en que el empleador en su calidad de arrendatario no le había pagado renta alguna, impide calificar la restitución como imprevista o de fuerza mayor. En consideración a lo anterior, es improcedente que el empleador invoque la situación como caso fortuito, para proceder a la terminación de los contratos de trabajo. La fuerza mayor para que libere de responsabilidad a quien la invoca debe ser imprevisible, imposible de resistir, lo que no sucede en el caso de restitución de un local arrendado.

6. Expropiación de Inmueble.

Este caso se trata de que por una decisión de una autoridad del estado, manifestada a través de un acto de autoridad, dictado dentro de la esfera de competencia que le otorga la constitución, se produce una expropiación de un determinado inmueble en el que se encuentra la planta o establecimiento del empleador, en el cual se desempeñan sus trabajadores. Esta situación al producirse tendrá que ser revisada caso a caso para determinar si procede que el empleador ponga término a los contratos de los trabajadores por la causal del Art. 159 N° 6. Dentro de las variables que tendrían que tomarse en cuenta para determinar si procede que el empleador invoque dicha causal de término de contratos, encontramos:

- Si el inmueble expropiado es la única planta o establecimiento que posee para desarrollar el trabajo, y si no lo es, la posibilidad de traslado del trabajador a otra sucursal.
- También habría que revisar la situación financiera del empleador, y cuanto tiempo se demorará en reanudar su actividad industrial o comercial.
- Otra variable que hay que examinar, es la forma en que fue expropiado el inmueble al empleador, ya que todo acto expropiatorio lleva aparejada una indemnización al propietario del inmueble, por tanto hay que ver en qué condiciones queda después del acto expropiatorio. Hay que revisar si le es imposible cumplir con las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, o bien, que sin ser imposibles de cumplir dichas obligaciones, solo ha hecho que se tornen más onerosas para el empleador. Al producirse esta última situación de que se torne más oneroso el cumplimiento de las obligaciones, emanadas del contrato de trabajo para el empleador, pero en que no resulta imposible cumplir con ellas, es que se debe pensar en cuál es la parte más débil del contrato de trabajo y cuál es la que se lleva el mayor beneficio con el trabajo realizado, pues es él, el que debe asumir los riesgos que conlleva su actividad y no traspasarlos al trabajador, al permitirle que se pueda poner término al contrato de trabajo, dejándolo cesante y además sin las indemnizaciones a las que podría tener derecho para el evento de que se ponga fin a su contrato.

Así tenemos en este sentido una sentencia de la Corte Suprema (6.09.06, rol 3.667-06), en que se toman en cuenta algunas de estas variables para fallar. Este fallo se refiere al caso de un panadero al cual se le puso término a su contrato por la causal del Art. 159 N° 6, del Código del Trabajo, caso fortuito o fuerza mayor, basada en la expropiación de un lote de terreno en que se desempeñaba la panadería, expropiación ordenada por decreto del M.O.P. Es así como el fallo de la corte señala: no se estableció que las obligaciones del empleador emanadas del contrato de trabajo hubieran resultado imposibles de cumplir como consecuencia del acto expropiatorio, ya que el demandante podía ser trasladado a otro lugar, dentro de la ciudad de Santiago. Además, señala la sentencia “todo acto expropiatorio lleva aparejada una indemnización al propietario del inmueble, lo que permite

concluir que la situación de esta índole que afectó al empleador, si bien puede hacer más oneroso el cumplimiento de sus obligaciones, no lo tornó imposible”.

7. Cambios climáticos.

En este caso nos referimos a cambios climáticos que afecten una producción forestal o agrícola, en que la ausencia o abundancia de lluvias o el exceso de calor o frío puede afectar la producción. Según señala la Corte Suprema no hay nada más previsto en las labores agrícolas que la falta o abundancia de lluvias (30.01.19080., rol 3572). Pero pensemos en una situación extrema, en que según un tema muy en boga hoy en día, como es el cambio climático ocurriera un desastre natural como un tornado o un tifón en una zona de nuestro país, en que nunca ha ocurrido un fenómeno similar, lo razonable sería entender que es una fuerza mayor imposible de prever y resistir. Claramente, también, habría que tomar en cuenta las condiciones en que quedaría el empleador que quisiera aplicar la causal del Art. 159 N° 6 para poner término a sus contratos de trabajo, ya que como hemos señalado anteriormente deben concurrir una serie de requisitos para que proceda la causal, además de tomar en cuenta la situación patrimonial en que queda el empleador.

8. Deterioro de inmueble por movimiento telúrico.

Desarrollo de este caso extensamente en el capítulo III de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO III

TERREMOTO DE FEBRERO DEL AÑO 2010 Y APLICACIÓN DEL ART. 159 N° 6

1. Terremoto de Febrero del año 2010.

El terremoto del 27 de Febrero del año 2010, es uno de los mayores movimientos telúricos que han azotado a nuestro país, con una magnitud de 8.8 grados en la escala de Richter, con epicentro en la Región del Bío-bío. El movimiento se sintió desde la V región de Valparaíso, hasta la novena región de la Araucanía, ocasionando destrozos de diversa consideración en estas regiones. Posterior al terremoto y en la zona costera afectada por el movimiento telúrico se produjo un tsunami de gran magnitud, que arrasó con todo lo que el terremoto había dejado en malas condiciones. La zona central del país, que fue la más afectada por el sismo, es la que acumula más del 60% de la población total del país. El número de víctimas fatales producto del terremoto y posterior tsunami fue de 524, además de 800 mil damnificados y daños por un monto cercano a los 30 mil millones de dólares.

Luego del azote de la naturaleza en nuestras tierras, se produjeron innumerables problemas sociales, infraestructurales, ambientales, políticos, etc. La gente ante el temor del desabastecimiento empezó a realizar saqueos a diversos establecimientos comerciales de las zonas más afectadas por el movimiento telúrico. También se ocasionaron incendios, producidos por la propia gente para evitar dejar huellas después de los saqueos y otros producidos por las malas condiciones en que quedaron instalaciones antiguas con el terremoto.

A todos estos problemas que se vivían en el país, en aquel momento, se debió sumar otro, como fue el uso indiscriminado por parte de los empleadores de la causal de término de contratos de trabajo del Art. 159 N° 6, caso fortuito o fuerza mayor, la que permite poner término al contrato de trabajo sin el pago de indemnizaciones por años de servicio, ni la indemnización sustitutiva del aviso previo. Al drama social que se vivía en el país agregó la

situación de cesantía a la que se veían enfrentados muchos chilenos que además se habían quedado sin un hogar donde vivir. Según cifras entregadas por la prensa y por la Dirección del Trabajo, entre el 1 y el 30 de Marzo del año 2010, se puso término a 8758 contratos de trabajo invocando la causal contemplada en el Art. 159 N° 6. La región del Bío-bío acaparó más del 60% del total de estos términos de contratos post terremoto, repartiéndose el otro porcentaje en las regiones de Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins y del Maule. En contraposición a lo señalado, durante el mes de Febrero del año 2010, según cifras entregadas por la Dirección del Trabajo, el número de términos de contratos en que se habían invocado la causal del Art. 159 N° 6 alcanzaba solamente a los 106 casos, sumando todas las regiones afectadas por el cataclismo. De acuerdo a lo anterior, es posible señalar que en términos generales las desvinculaciones provocadas por el terremoto representan un incremento de casi 3.000% respecto al total de febrero del año 2010 y un aumento de 2.200% respecto del promedio mensual de 264 desvinculaciones por esta causal.

2. Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo.

Frente al revuelo mediático producido por la ola de despidos posteriores al terremoto de Febrero del año 2010, en que se invoca como causal de término de contrato de trabajo el caso fortuito o fuerza mayor contemplada en el Art. 159 N° 6, y al problema de interpretación que se produjo para determinar en qué casos procedía específicamente la señalada causal, es que se solicitó por parte de las autoridades políticas del país un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo para delimitar el campo de aplicación de la señalada causal. Es así, como con fecha de 18 de Marzo del año 2010, La Dirección del Trabajo, cumpliendo con su facultad de interpretación de la ley laboral, que emite el dictamen Ord. N° 1412/021 en que se establecen los requisitos que deben concurrir para que se configure el caso fortuito o a fuerza mayor.

La dirección del trabajo señala, para que se configure un caso fortuito o fuerza mayor es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- Que el hecho o suceso sea inimputable, esto es, 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 ocurrencia.
- Que el hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.
- Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.
- A los requisitos señalados se agrega un cuarto que, por más obvio que parezca, se encuentra en la base de los restantes, cual es, que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto.

Los mencionados requisitos fueron analizados extensamente en el punto 3 del Capítulo I del presente trabajo.

El efecto producido posterior a la emisión del Dictamen, según datos de la Dirección del Trabajo y del Ministerio de Trabajo, fue que más de 3.000 trabajadores obtuvieron el cambio de la causal aplicada para finalizar sus contratos laborales o, incluso, fueron recontratados por sus empleadores.

3. Proyectos de ley posteriores al terremoto.

Posterior al terremoto y al impacto que causó en la ciudadanía las noticias relativas a los despidos aduciendo el caso fortuito y fuerza mayor, fue que los parlamentarios y el gobierno reaccionaron. Se presentaron iniciativas parlamentarias y gubernamentales con el objetivo de aclarar la aplicación de la causal, mediante una regulación exhaustiva y minuciosa del Art. 159 N° 6. A continuación se hará un análisis de las iniciativas parlamentarias y gubernamentales más importantes presentadas luego del terremoto del año 2010.

3.1 Iniciativas Parlamentarias.

Con fecha 24 de marzo del año 2010, ingresaron una serie de mociones parlamentarias a la cámara de diputados, que tienen el objetivo de aclarar el sentido y

alcance de la expresión “caso fortuito y fuerza mayor” contenida el numeral 6° del Art.159 del Código del Trabajo. Estos proyectos se encuentran en los boletines emitidos por el Congreso Nacional. Analizaremos lo más importante de cada uno de estos boletines.

- Boletín N° 6863-13: se presenta un proyecto de ley en que se pretende agregar varios incisos al numeral 6° del Art. 159 del Código del Trabajo. En lo medular esta moción pretende que se pague las indemnizaciones por años de servicio si se comprueba que el empleador no cumplió con las normas, ordenanzas o reglamentos que fijan las normas de construcción y mantenimiento de inmueble con el objetivo de resguardar a quienes allí laboran. También contempla el pago de las indemnizaciones por años de servicio en caso que los efectos del siniestro hayan sido o puedan ser compensados al empleador, por algún mecanismo como por ejemplo, el pago de seguros. Además, se establece el pago de las indemnizaciones por años de servicio en caso que el empleador tenga la posibilidad de reubicar a sus trabajadores en otro establecimiento o si puede reiniciar la prestación de servicios en un tiempo determinado. En este caso, la relación laboral se entenderá suspendida hasta que los trabajadores puedan retomar los puestos de trabajo. También se contempla la posibilidad de exigir en caso de despido injustificado declarado judicialmente la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo.

Lo importante de esta moción parlamentaria es que, se habla de la suspensión de la relación laboral, la que sería una muy buena alternativa, en caso de siniestros que no permitan continuar, en el plazo inmediato, con las faenas productivas de la empresa. El problema es que no señala un plazo máximo de suspensión de la relación laboral, ni las hipótesis en que sería posible aplicar, cuestión que sí se contempla en legislaciones extranjeras. Lo innovador, es la posibilidad de solicitar la reincorporación a los puestos de trabajo, lo que dentro de nuestra legislación laboral solo está resguardado para los trabajadores con fuero.

- Boletín N° 6864-13: En esta moción parlamentaria se presenta un proyecto de ley en que se agrega un artículo único que complementa el actual Art. 159 N° 6, pues luego del punto aparte que pasa a ser seguido se agrega la siguiente frase: “el caso fortuito o fuerza mayor debe interpretarse y aplicarse frente al imprevisto que no es posible resistir y que produce la imposibilidad total y permanente de mantener el

giro”. El problema que vislumbramos en esta moción parlamentaria es el extremo en que cae la frase que se agregaría, ya que se habla de una “imposibilidad absoluta y permanente de mantener el giro”. Por lo tanto, el empresario afectado por el terremoto, aún cuando, rearmara su empresa mucho tiempo después del suceso que lo dejó en imposibilidad de continuar realizando su actividad, estaría igual defraudando la ley, pues se habla de una imposibilidad permanente, cuestión que sería un cortapiso muy grande para los empresarios afectados.

- Boletín N° 6865-13: Este proyecto de ley plantea incorporar un inciso final al Art. 159, que señala: “Cuando se invoque la causal señalada en el numeral 6° precedente o las necesidades de la empresa a que hace referencia el Art. 161 en zonas afectadas por estados de excepción constitucional o en áreas geográficas o actividades que a través de un decreto fundado suscrito por el Ministerio de Economía hayan sido declaradas en situación de crisis, los despidos estarán sujetos, en todos los casos, a la autorización judicial previa, tendiente a comprobar la existencia de las condiciones que ameriten la aplicación de una u otra causal”. Esta moción parlamentaria llega al punto de proponer una especie de fuero para los trabajadores que desempeñen labores en zonas afectadas por una catástrofe, y así lo señala precisamente el mensaje del proyecto de ley, ya que se requiere autorización judicial previa para invocar el caso fortuito y la fuerza mayor, además de extenderse a los despidos que se puedan producir por la causal del Art. 161, necesidades de la empresa.

El proyecto de ley además contempla un artículo transitorio para hacer aplicable retroactivamente el inciso final que se agregaría al Art. 159 N° 6, a la situación ocurrida con posterioridad al terremoto de 27 de Febrero del año 2010, y así beneficiar a los trabajadores, a los cuales se les puso término a sus contratos por el caso fortuito y fuerza mayor. Además, señala que en el intertanto quedarán suspendidos los efectos de dichos despidos, manteniéndose el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Si bien, esta última iniciativa contemplaba el señalado artículo transitorio para detener los efectos nefastos que se estaban produciendo en el país, por la cantidad de términos de contratos en que se

invocó el caso fortuito y la fuerza mayor, esta idea se diluyó al no ser aprobado el proyecto con rapidez y así perder el objetivo al que apuntaba.

Todos los proyectos de ley presentados vía moción parlamentaria no han pasado la primera etapa constitucional y lo más seguro es que duerman en el Congreso durante mucho tiempo. De estos proyectos se pueden destacar el objetivo al que están dirigidos, que es clarificar la idea del numeral 6° del Art. 159. Otros aportan muy buenas ideas a la discusión como sería, en mi opinión, introducir para casos de catástrofe la posibilidad de suspensión de la relación laboral, distinguiendo si la imposibilidad es absoluta o temporal para reiniciar las faenas. Esta es una de las soluciones que nos entrega el Derecho comparado, así, por ejemplo, en Paraguay y Panamá se contempla la posibilidad de suspender por 120 días y por 4 meses respectivamente la relación laboral, para casos en que la imposibilidad de reiniciar las faenas sea temporal.

3.2 Iniciativa Gubernamental.

El gobierno acogió la inquietud de un grupo de parlamentarios y de la sociedad completa, y con fecha 4 de mayo del año 2010, presentó un proyecto de ley al Congreso Nacional, vía mensaje de su S. E. el Presidente de la República, destinado a clarificar el caso fortuito y la fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, mediante el establecimiento de los requisitos para su procedencia.

- Boletín N° 6921-13: El proyecto de ley presentado por el ejecutivo, al cual se le otorgó suma urgencia, contiene un solo artículo que señala en lo medular; agrégase al numeral 6° del Art. 159 del Código del Trabajo, luego del punto a parte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: “Para los efectos de la procedencia de esta causal, el hecho constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor debe causar necesaria y directamente la imposibilidad absoluta, por parte del empleador, de seguir cumpliendo con su obligación de otorgar el trabajo convenido, para lo cual deberán considerarse las funciones y el lugar en que se desempeña el trabajador despedido. Asimismo, el empleador que invoque esta causal no debe haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado y/o a sus efectos lesivos a través del incumplimiento de la normativa relativa a condiciones y mantenimiento de lugar de

trabajo, seguridad de la infraestructura donde se prestan los servicios u otra disposición de similar naturaleza”. De esta idea original del proyecto de ley, se puede comentar que se requiere una relación de causalidad entre el suceso y la imposibilidad absoluta de cumplir con la labor por parte del trabajador, atendiendo al lugar donde se desempeña. Otro punto importante es que se hace responsable al empleador que no haya cumplido con las normas relativas a las condiciones de mantenimiento del lugar de trabajo y de seguridad, impidiéndole que pueda invocar el caso fortuito o fuerza mayor, para el evento en que ocurra un suceso de tales características.

Actualmente, este proyecto se encuentra entabado en la discusión parlamentaria, pues, si bien, pasó el primer trámite constitucional, en donde fue aprobado por la Cámara de Diputados, se introdujeron por vía de indicación, modificaciones al proyecto. Así, el proyecto que pasó a segundo trámite constitucional quedó de la siguiente forma: “Artículo 1°. Declárase interpretado el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el siguiente modo:

El numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo en cuanto señala que el contrato de trabajo terminará por caso fortuito o fuerza mayor, debe interpretarse y aplicarse en el sentido que para efectos de la procedencia de esta causal, el hecho constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor debe causar necesaria y directamente la imposibilidad absoluta y permanente, por parte del empleador, de seguir cumpliendo con su obligación de otorgar el trabajo convenido, para lo cual deberán considerarse las funciones y el lugar en que se desempeña el trabajador despedido.

Artículo 2°.- Agrégase al numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la siguiente oración a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido:

“El empleador que invoque esta causal deberá acreditar no haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado y/o a sus efectos lesivos a través del incumplimiento de la normativa relativa a condiciones y mantenimiento del lugar de trabajo, seguridad de la infraestructura donde se prestan los servicios u otras disposiciones de similar naturaleza”.

Las modificaciones más trascendentes, y que han hecho que el proyecto esté entrabado aún en la discusión parlamentaria, es la modificación que se hace al artículo primero transformándolo en una ley interpretativa y no una ley modificatoria del Art. 159 N° 6, el Art. 2° del proyecto mantiene la génesis de ley modificatoria. El objetivo, de la enmienda introducida en la Cámara de Diputados respecto al cambio en la naturaleza jurídica de la normativa, fue dar solución a los problemas ocurridos con posterioridad al terremoto de Febrero del año 2010, pues al ser ley interpretativa se podría aplicar con efecto retroactivo, según el razonamiento adoptado en el primer trámite constitucional. El proyecto pasó a la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia para su estudio y un pronunciamiento respecto a la posibilidad de ser ley interpretativa.

El comentario final que se puede hacer a estas iniciativas legislativas, es que se extraña dentro de las propuestas una mirada de las legislaciones extranjeras en donde no solo se contempla al caso fortuito y fuerza mayor como una causal de extinción del vínculo contractual, sino que también, se contempla como una posibilidad para suspender la relación laboral, en donde se establecen plazos máximos de suspensión. Esto se da cuando el suceso produce la interrupción temporal y no permanente de la labor productiva de la empresa. En nuestra opinión, sería una solución factible de estudiar y posible de aplicar para casos tales como: terremotos, incendios, inundaciones y otros desastres de tal envergadura.

4. Jurisprudencia en materia de terremotos.

A continuación analizaremos dos fallos judiciales en materia de terremotos y los aspectos fundamentales en que se fundan para fallar a favor y en contra respecto a la causal.

- Corte Suprema, recurso de queja, Rol N° 4.518 (15.04.1987). Esta resolución se dicta en el marco de un juicio iniciado a raíz del terremoto que afectó a nuestro país el 3 de Marzo del año 1985. La sentencia señala que se ha dado en la especie la fuerza mayor a que se refiere el Art. 159 N° 6, y las razones son que de la prueba testimonial y documental acompañada, en especial el informe de la Dirección de

Obras de la I. Municipalidad de Pudahuel, se infiere que con ocasión del movimiento telúrico el local en donde prestaban sus servicios los actores y de propiedad del demandado quedó deteriorado peligrosamente, en términos tales que la atención en él se hizo imposible sin una reparación casi completa, y que esa fue la razón por la que terminaron los contratos de trabajo de los actores, de manera que frente a ello no procede condenar al demandado a pagar las indemnizaciones que éstos pretenden.

- Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT: M-104-2010 (02.06.2010). Sentencia dictada en el marco de un juicio iniciado por efecto del terremoto de Febrero del año 2010. La resolución señala que no se configuró la causal del Art. 159 N° 6 para poner término a los contratos de trabajo de los actores, las razones son que el local en el que se desempeñaba la sociedad era arrendado y si bien tuvo daños que lo tornaron inhabitable, podía volver a ser habitable al repararse un muro que era el afectado por el movimiento telúrico; que con ocasión del terremoto no hubo pérdidas en maquinarias ni materias primas; que no se acreditó que con ocasión del terremoto se hayan producido afectación en el patrimonio de la empresa; que la semana posterior al terremoto y hasta el día viernes los demandantes concurrieron al local a realizar labores de limpieza; el tribunal concluyó que la parte demandada, a raíz del terremoto, no se vio impedida de cumplir con las obligaciones emanadas del contrato, esto es otorgar el trabajo convenido.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo expuesto durante este trabajo de investigación, podemos concluir que es necesaria, de todas formas, la causal de terminación de contratos de trabajo, contemplada en el Art 159 N° 6, caso fortuito o fuerza mayor. Y esto pues, no se puede castigar más a un empleador, que quede en una situación económica y patrimonial muy deteriorada, luego de un suceso que arrase con su empresa, y además hacerlo responsable del pago de remuneraciones e indemnizaciones por años de servicios, cuando ha quedado, de brazos cruzados, en una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones derivadas del contrato y sin los fondos necesarios para reiniciar su actividad en el corto plazo. Pero, también, creemos que la causal debe ser aplicada a casos excepcionales, de manera restrictiva y siempre cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos exigidos por la Dirección del Trabajo, todo esto por las consecuencias desfavorables que esto trae aparejado para los trabajadores, los que además de quedar sin su fuente laboral, pierden el derecho a las indemnizaciones por años de servicios. La determinación de la concurrencia, o no, de los requisitos siempre se debe hacer caso a caso, pues son muchas las variables que se deben tomar en cuenta y es una labor que compete exclusivamente, en nuestra legislación, a los tribunales de justicia.

Además, se concluye que es necesaria una regulación legislativa más exhaustiva de la causal, pues actualmente el campo de interpretación respecto a lo que se entiende, por caso fortuito o fuerza mayor, es muy extenso. Es por esto, que valoramos las iniciativas legislativas que actualmente se encuentran en el congreso, pero extrañamos en los proyectos de ley una mirada a las legislaciones extranjera, en donde se ha visto al caso fortuito y a la fuerza mayor no solo como una causal de terminación de los contratos de trabajo, sino que también como una causal de suspensión de la relación laboral por un cierto plazo determinado. Esta sería una muy buena solución, pues le da tiempo al empleador para reconstruir su empresa y permite que el trabajador mantenga su lugar de trabajo y los derechos laborales correspondientes.

Bibliografía

- Thomas Mac Millan, Humberto (2008), “Terminación de Contrato de Trabajo, Manual Práctico”, Ed. Edimatri.
- Thayer, William – Novoa Fuenzalida, Patricio (2007), “Manual de Derecho del Trabajo”, Vol. 3, Ed. Jurídica de Chile.
- Otárola Sotomayor, Eladio (1995), “Termino Contrato de Trabajo”, Ed. Jurídica Conosur.
- Moraga Neira, René (2011), “Código del Trabajo Comentado”, Ed. Legal publishing.
- Brantt Zumarán, María Graciela (2010), “El caso fortuito y su incidencia en el Derecho de la responsabilidad civil contractual”, Ed. Legal Publishing Chile.
- Murgas Torraza, Rolando, “Los despidos colectivos por fuerza mayor o por dificultades económicas o tecnológicas”, Pagina web bibiojuridica.org.
- Revista Laboral Chilena, Abril 2010.
- Corral Talchiani, Hernán (2010) “Responsabilidad civil en la construcción de viviendas”, Revista Chilena de Derecho, Vol. 37 N° 3.
- Carlos Pizarro, Wilson (Primer semestre de 2010) “Daños en la construcción, fuerza mayor y terremotos”, Revista de Derecho XXXIV.

PAGINAS WEB VISITADAS

- www.dt.gob.cl
- www.poderjudicial.cl

- www.bcn.cl
- <http://jurischile.blogspot.com>
- www.bibliojuridica.org/libros/1/139/35.pdf