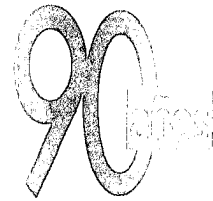


DEPARTAMENTO JURÍDICO
K(712)15



1922

34

ORD. : _____ / _____ /

MAT.: 1.- Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "Caso fortuito o fuerza mayor", contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión de la catástrofe ocurrida recientemente en las Regiones de Antofagasta y de Atacama, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del aluvión; b) que el aluvión no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, y c) que el aluvión y sus efectos directos sean irresistibles, vale decir, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

2.- Sólo es posible invocar la causal del artículo 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 el presente dictamen.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES: Artículo 159 N° 6 Código del Trabajo.

SANTIAGO,

20 ABR 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Como es de público conocimiento la situación de zona de catástrofe que actualmente enfrentan las Regiones de Antofagasta y de Atacama como consecuencia de los aluviones ocurridos recientemente, con lamentables consecuencias para sus habitantes, en pérdidas de vidas y con enormes daños en los bienes materiales, ha impactado, entre otros aspectos, el normal desarrollo de las relaciones laborales, afectando a empleadores y trabajadores de la zona afectada. En el caso de los trabajadores, ante la necesidad de resguardar sus vidas e integridad física, se ven imposibilitados de asistir a sus lugares de trabajo, como consecuencia de la evacuación de las zonas afectadas, la interrupción de caminos por efectos de la emergencia, por estar en calidad de albergados o damnificados situación que, sin lugar a dudas, constituye para ellos un caso de fuerza mayor.

Cabe tener en consideración que el derecho del trabajo, es un derecho de carácter autónomo que se sustenta sobre principios propios que informan tanto el contenido como la interpretación de sus disposiciones legales. Entre estos, cabe mencionar el principio protector, cuya finalidad orientadora es precisamente

el amparo del trabajador frente a la parte empleadora, otorgándole una protección especial.

Efectuadas estas precisiones, y ejerciendo la facultad legal de interpretación de la ley, cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, prescribe:

“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

“6. Caso fortuito o fuerza mayor.”

A su vez, el artículo 45 del Código Civil, dispone:

“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.”

Que, tal como reiteradamente ha sostenido esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 4.055/297, de 27.09.00, de la disposición citada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- 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 hay contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

-Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los 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.

-Que a los requisitos antes señalados cabe agregar un cuarto requisito que va implícito en los anteriores, esto es, que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia de la catástrofe en la zona afectada.

Que, corresponde ahora analizar cada uno de estos elementos copulativos para la configuración de la causal, aplicados a una contingencia específica como la de los aluviones que afectaron recientemente a las Regiones de Antofagasta y de Atacama, sin la presencia de los cuales no se ajustaría a derecho la decisión de poner término al contrato de trabajo, efectuando la salvedad de que se trata de un análisis de la respectiva norma legal y no de casos concretos en que se hubiese aplicado la causal, pues este Servicio carece de competencia para esto último. Ellos son:

a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del aluvión que ocasionó la catástrofe. En efecto, la justificación de la terminación del contrato debe ser el acaecimiento del aluvión pues de lo contrario se podría llegar al absurdo de que se pudiera despedir a un trabajador utilizando la causal de caso fortuito o fuerza mayor por un empleador de una zona geográfica que no fue afectada por el mismo, o que, habiéndolo sido, no generó en las instalaciones daños como consecuencia de la catástrofe sufrida.

La inimputabilidad del empleador, esto es, el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o de sus efectos lesivos. La primera circunstancia sin duda no se verifica en el presente caso por cuanto se trata de un hecho de la naturaleza.

b) Que el aluvión sea imprevisible, esto es, que el aluvión que ocasionó la catástrofe en la zona no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, o como lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, se deba a *“una contingencia no posible de advertir o vislumbrar.”*

La imprevisibilidad no sólo alcanza al aluvión en sí sino que también a la magnitud del mismo, circunstancia que no ha presentado el mismo nivel en toda la zona afectada.

c) Que el aluvión y sus efectos directos sean irresistibles, esto es, como también lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, 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". Lo anterior implica que se debe tornar "inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo". Por eso, se comparte 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 se desarrolla y el papel o labor de los dependientes exonerados en ella." De este modo, si existe la posibilidad de cumplir con la obligación, aunque sea con dificultades, no procede que opere como modo de extinguir las obligaciones, el caso fortuito o fuerza mayor, pues no aparecerá como completamente irresistible el aluvión y sus efectos directos. Sería el caso de un empleador que hubiere sufrido la destrucción completa de sus instalaciones en una determinada ciudad pero que tuviere otras instalaciones a las que pudiere trasladar a quienes trabajan allí o bien que sólo ha sufrido daños en determinados sectores de las instalaciones que permiten continuar con las faenas en los restantes, aun cuando sea con una mayor complejidad. Será entonces indiciaria de que el aluvión era resistible, la circunstancia de la viabilidad de la empresa para seguir funcionando.

Es importante destacar en este punto que el legislador ha liberado al empleador del pago de las indemnizaciones por años de servicios cuando invoca la causal "caso fortuito o fuerza mayor" ya que la contingencia en que se funda la causal le genera la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales, como son las de otorgar el trabajo convenido y pagar la correspondiente remuneración. Parece razonable entonces que a un empleador que debe soportar los costos derivados de la contingencia, el aluvión en el presente caso, y que le impidan continuar con su actividad, no se vea recargado con el pago de indemnizaciones, en la medida que el análisis que se haga de la situación sea estricto pues de lo contrario quien deberá soportar los efectos de la catástrofe será la parte trabajadora, la que no sólo perderá su fuente laboral sino también sus indemnizaciones legales, circunstancias que atentarían contra el más básico sentido de equidad si, a manera ejemplar, al poco tiempo la empresa reiniciara sus labores con otros trabajadores. Por ello, para el caso que el empleador sólo pudiere cumplir parcialmente con sus obligaciones se ajustaría a derecho la aplicación de la causal de necesidades de la empresa y no el caso fortuito o fuerza mayor.

Acorde con lo antes señalado se encuentra la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, según la cual "el caso fortuito a que se refiere el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo ha de entenderse no como un acontecimiento aislado y concluyente que por sí mismo autorice al empleador para poner fin a los contratos de trabajo. Se requiere algo más que eso. En este caso, ha sido necesario que el empleador dueño del local acreditara cómo el siniestro afectó de modo efectivo su patrimonio, demostrado en estados financieros o flujos de gastos no recuperados, y, en fin, en un descalabro económico que de modo permanente le haya impedido proseguir con su actividad habitual y ejercicio de su comercio, extremos no acreditados en autos." La Excma. Corte Suprema al rechazar la casación de la sentencia recién referida, agregó: "Que, conforme a los hechos asentados, entre ellos, que el local comercial reinició sus actividades después de cuatro meses aproximadamente, no es posible concluir la existencia de un hecho que, si bien imprevisible, haya sido imposible de resistir por el empleador, irresistibilidad entendida como la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo a los actores correspondiendo sólo su despido, todos trabajadores antiguos, sin derecho a indemnización alguna."

A mayor abundamiento cabe hacer presente que, para una correcta interpretación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en estudio, es

importante tener en consideración los principios de continuidad de la relación laboral y de buena fe.

En efecto, de acuerdo, el principio de continuidad de la relación laboral, se presupone una vinculación que se prolonga. Éste tiene manifestaciones concretas dentro de nuestro ordenamiento jurídico tales como el artículo 4º, inciso 2º, y 159 N° 4 del Código del Trabajo. Uno de los alcances de este principio es la resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por el empleador y la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. Se deriva de lo anterior, por una parte, que la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo que dependen de la sola voluntad del empleador, entre ellas la causal en estudio, deben ajustarse estrictamente a los requisitos que las justifican, más aún cuando el cese del vínculo no será acompañado de una compensación económica por vía de la indemnización por años de servicios, como sucede con la causal de la especie. Otra de sus manifestaciones es la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones, siendo una de las posibles causas de suspensión precisamente las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito.

Debe tenerse presente que, tal como se ha señalado, entre otros, en dictamen N° 3.677/278, de 10.08.98, el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales o colectivos de trabajo con la empresa en sí y no con las persona natural o jurídica dueña de la misma.

Por su parte, se debe considerar el principio de la buena fe, que inspira todo el ordenamiento jurídico, el que debe estar presente en la celebración de todo contrato, y que en el derecho laboral tiene un significado muy especial por el componente personal que existe en esta rama del derecho.

Este principio se encuentra contenido en el artículo 1546 del Código Civil, que dispone:

“Los contratos debe ejecutarse de buena fe, y por consiguiente, obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.”

La norma antes transcrita, de acuerdo a la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3.675/124, de 05.09.03, resulta aplicable al contrato de trabajo y se refiere a lo que la doctrina denomina “buena fe objetiva”, esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte. Implica un deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el empleador y el trabajador.

Se trata de un principio que exige un estándar de conducta tanto al empleador como al trabajador. Se ha sostenido en doctrina que el trabajador atenta en contra de la buena fe, a modo referencial, en el caso de la concurrencia desleal o la revelación de secreto. A su vez, el empleador atentaría en contra de este principio en la extinción del contrato de trabajo, en los casos de despido abusivo o especialmente injustificado, como sería el caso de un empleador que despidiere a un trabajador aplicando caso fortuito o fuerza mayor a sabiendas que no se verifican los requisitos exigibles para ello o sin agotar otras alternativas posibles, menos perjudiciales para el trabajador.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que:

1.- Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo “caso fortuito o fuerza mayor”, contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión de los aluviones que originaron la zona de catástrofe en las Regiones de Antofagasta y de Atacama ocurridos recientemente, deben reunirse copulativamente los requisitos señalados en el presente dictamen.

2.- Sólo es posible invocar la causal del artículo 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 el presente dictamen.

Saluda atentamente a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/RGR/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

