Elimina la causal de despido motivada en fuerza mayor, crea un procedimiento de suspensión temporal de la relación laboral y establece mecanismos de información previo a los despidos colectivos
Boletín N° 6915-13

Vistos.- Lo dispuesto en los artículos 1°, 19° y 63° de la Constitución Política de la República y en el Código del Trabajo.

Considerando.-

1.- Que el terremoto y posterior maremoto del pasado 27 de Febrero generó enormes consecuencias para toda la zona centro sur del país, implicando numerosas pérdidas de vidas humanas, heridos y cuantiosos daños materiales.

2.- Que, asimismo, esta tragedia motivó un severo impacto en el mundo del trabajo, advirtiéndose desde las primeras horas posteriores a la catástrofe despidos masivos, utilizando la causal prevista en el artículo 159 N° 6, fuerza mayor o caso fortuito, los que, según cifras oficiales, afectarían ya a unas 10.000 personas.

3.- Que esta situación ha puesto en evidencia dos graves problemas en nuestra legislación laboral. Por una parte, la imprecisa conceptualización de la fuerza mayor o caso fortuito y sus excesivos efectos en las relaciones laborales y, por otro

4.- **Conceptualización y efectos de la fuerza mayor:**

Respecto a esta materia, observamos, tres problemas fundamentales

a.- La imprecisión de la norma contenida en el artículo 159, numeral 6 del Código del Trabajo, que se refiere en forma muy vaga a esta situación. Ella ha sido complementada por la Dirección del Trabajo, a través de sendos dictámenes, en los que se recalca la necesidad que el hecho que se invoca, para reunir caracteres de fuerza mayor o caso fortuito, deba ser inimputable a quien lo invoca, imprevisible, irresistible y, además, que los daños ocurridos en la empresa sean consecuencia del suceso.

Asimismo, la jurisprudencia ha interpretado esta causal, exigiendo que el desastre que le configura ocasione un "descalabro mayor" que imposibilite absolutamente a la empresa continuar cumpliendo las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.

No se reunirían estas condiciones, por ejemplo, cuando existan seguros comprometidos o cuando haya otras instalaciones vinculadas que faciliten la relocalización de los trabajadores.

b.- La exención del caso fortuito del pago de indemnización por años de servicio. La inclusión de la causal fuerza mayor o caso fortuito en el artículo 159, ocasiona como consecuencia que el trabajador pierde su derecho a la indemnización por años de servicio.

Lo anterior genera un estímulo perverso al aprovechamiento de cualquier circunstancia que pudiera servir para invocarla, en circunstancias que no se aprecian razones - que no sean la dificultad patrimonial del empleador - para privar al trabajador de este derecho, toda vez que la contribución a la empresa, la fidelidad, el desgaste en su capacidad productiva y su pérdida de su fuente de ingresos, todas teorías que sirven para justificar la indemnización por años de servicio, siguen siendo pertinentes.

c.- La errónea relación entre el 159, numeral 6 y el 161. Nuestra legislación contempla, en este último precepto, una amplia causal de despido vinculada a la situación patrimonial y comercial de la empresa. La norma ahonda en las "necesidades de la empresa", indicando como constitutivas de ella los procesos de racionalización o modernización, bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado o la economía.

Lo anterior lleva a concluir inequívocamente que, más que dos causales independientes, el artículo 159 numeral 6 sería la causa y el 161, su consecuencia o resultado, toda vez que es evidente que el hecho motivador de la fuerza mayor pudiera ocasionar efectos tales que hagan necesaria la racionalización, reduzcan la

productividad o alteren las condiciones del mercado.

Por tanto, creemos que, en esta materia, junto con precisarse en el Código las características de la fuerza mayor, ésta debiera ser conceptualizada no como una causal de despido, sino como una circunstancia transitoria que posibilite la suspensión de la relación laboral por un período breve hasta que pueda normalizarse la productividad y resultados de la empresa o, no siendo eso posible, hasta que la situación amerite los despidos por necesidades de la empresa, con la indemnización correspondiente.

5.- **Inexistencia de un mecanismo regulador de los despidos colectivos:**

Nuestra legislación no contempla un procedimiento especial para los despidos colectivos. Lo anterior es una omisión muy relevante. No es lo mismo el despido de un trabajador que el que afecta a decenas o cientos de ellos, más aún cuando, en ocasiones, las fuentes de trabajo que se pierden constituyen la principal actividad de una comuna o zona del país.

Esa circunstancia ha llevado a muchas naciones a establecer procedimientos administrativos o judiciales previos que pongan al tanto, en forma oportuna, a los trabajadores de la situación de la empresa y permita forjar fórmulas de acuerdo para intentar evitar el colapso definitivo.

Que, por ello, creemos que esta falencia debe ser corregida, como lo demanda, por lo demás el articulo 13° del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, aún no ratificado por Chile, incorporándose un procedimiento previo de información de los trabajadores respecto de los despidos masivos.

Por lo anterior, los diputados que suscriben venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo Modifíquese el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado consta en el D.F.L. N° 1 de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de la forma que sigue:

1.- Elimínese el numeral 6.- del artículo 159.

2.- Incorpórese el siguiente nuevo artículo 159 bis.

La fuerza mayor o caso fortuito no dará lugar a la terminación del contrato del trabajo. Sin embargo, cuando se reúnan los requisitos de inimputabilidad, imprevisión, irresistibilidad y causalidad necesarios, podrá justificar un acuerdo con la totalidad o parte de los trabajadores de una empresa para suspender hasta por cuatro meses las obligaciones derivadas de la relación laboral.

No se entenderá como irresistible el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito cuando existan seguros comprometidos o sea factible localizar a los trabajadores en otros establecimientos del mismo empleador.

La suspensión implicará el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la de pagar la respectiva remuneración por parte del empleador. Con todo subsistirá la de cancelar las cotizaciones de seguridad social. La suspensión equivaldrá al despido para los efectos de la ley 19.728.

Para hacer efectiva la suspensión el empleador deberá acreditar, mediante una declaración jurada, que no puede otorgar el trabajo convenido al o a sus trabajadores o que, pudiendo otorgarlo, la actividad o faena respectiva presenta serios riesgos para la salud y seguridad de aquéllos y hacer constar el acuerdo respectivo.

3.- Incorpórese el siguiente nuevo artículo 161 ter:

Artículo 161 ter.- En forma previa a la notificación del despido, cuando éste fuera a afectar simultáneamente a más de 10 trabajadores o cuando se completare dicho número, en un período de tres meses, respecto de un mismo empleador, las notificaciones a que alude el artículo siguiente deberán ajustarse a un procedimiento de información y consulta previo.

Para ello, el empleador deberá comunicar la situación a los trabajadores a través de carta certificada individual si no hubiere organización sindical o, en caso contrario, a través de la convocatoria, por el mismo medio, a ésta o éstas, según el caso, a la realización de a lo menos dos reuniones, en que se exponga la situación que afecta a la empresa y se exploren alternativas para evitar o reducir los eventuales despidos y atenuar sus consecuencias, incluyendo las medidas sociales que se ofrezcan con el objeto de mitigar el desempleo y propender a la reconversión de los trabajadores.

Con el objeto de analizar las alternativas existentes la empresa pondrá a disposición de las organizaciones sindicales, en la primera de dichas reuniones, a lo menos, la información a que se refiere el inciso quinto del artículo 315.

Entre ambas sesiones deberán transcurrir a lo menos diez días hábiles.