Boletín Nº 6.885-13

Proyecto de ley, iniciado en Moción de la Honorable Senadora señora Allende, que precisa la causal de término del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

El terremoto del pasado 27 de febrero no sólo produjo efectos negativos en cuanto al número de víctimas y damnificados, sino que también trajo consecuencias colaterales o secundarias como el aumento en el desempleo en las regiones más afectadas. En efecto, muchos empresarios perdieron todo o gran parte de sus activos producto de la catástrofe, debiendo desafectar laboralmente al personal correspondiente. Sin embargo, también es cierto que un número importante de empresarios han tratado de utilizar en forma torcida, la causal de término de la relación laboral relativa al caso fortuito y fuerza mayor establecida en nuestro Código del Trabajo.

Lo señalado precedentemente, se explica al acreditar que una serie de empresas que no han sufrido pérdidas totales, la pérdida de una sucursal o parte de ésta, que han podido seguir el giro comercial de la empresa o bien que han cobrado seguros por los daños sufridos por el terremoto, han utilizado dolosamente la causal del caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral sin derecho a indemnizaciones con un número importantes de trabajadores, lo cuales representaban un alto costo para la empresa por la antigüedad que tenían en sus trabajos.

Esta realidad nos ha hecho concluir que el caso fortuito o fuerza mayor, contenida en el Código del Trabajo como causal de término de la relación laboral sin derecho a indemnizaciones, es necesario regularlo de una forma más pormenorizada, determinando cada uno de los casos en que procede y bajo que circunstancias, evitando su invocación en forma arbitraria por el empleador en directo perjuicio de los trabajadores.

Nuestro derecho común define el caso fortuito o fuerza mayor como el imprevisto a que no es posible resistir2 y señala como ejemplo un naufragio, terremoto, apresamiento de enemigos, actos de autoridad ejercidos por un funcionario público. En este sentido, podemos apreciar que nuestro ordenamiento jurídico regula el caso fortuito o fuerza mayor como una situación excepcional a la cual no puede hacerse frente, un evento que el hombre común no puede contrarrestar ni evitar sus efectos perniciosos. Sin embargo, en nuestro Código del Trabajo sólo se regula en forma general posibilitando la aplicación errónea de esta situación excepcional. Esta situación trato de ser modificada a través de la jurisprudencia administrativa, con un dictamen de la Dirección del Trabajo3 que establece los requisitos de procedencia de dicha casual de término de relación laboral. No obstante aquello nos parece oportuno y necesario modificar nuestro Código del Trabajo, en este punto, con el objeto de establecer directrices claras respecto de la aplicación de la norma resguardando apropiadamente los derechos de los trabajadores.

Ideas matrices

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer en el Código del Trabajo los requisitos de procedencia de la causal de término de relación laboral caso fortuito o fuerza mayor con el objeto de evitar su aplicación abusiva y errónea en perjuicio de los trabajadores. A este respecto, la procedencia de la aplicación de la causal estará determinada por la pérdida total que sufra el empleador imposibilitando la continuidad del giro, sin embargo en el evento de cobro de algún tipo de seguro

relativo al evento que produjo el caso fortuito o de fuerza mayor será inmediatamente improcedente la aplicación de dicha causal, debiendo considerarse aquél término de relación laboral como un despido injustificado, asistiendo además al trabajador, la posibilidad de solicitar ante el Tribunal del Trabajo competente que ordene la retención del pago del seguro hasta el monto total de la obligación que demanda el trabajador, al momento de ejercer la acción.

Es por eso que sobre la base de los siguientes antecedentes vengo en proponer el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo único. Agréguese un nuevo inciso 2° y 3° al artículo 159° del Código del Trabajo del siguiente tenor:

"Sólo se entenderá que procede el término de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el evento que el empleador sufra la pérdida total de su empresa o comercio, o bien, que la pérdida sea de tal magnitud que no permita la continuidad del giro respectivo. Sin embargo, cuando la pérdida se refiera sólo a una sucursal de la empresa o comercio correspondiente no será aplicable ésta causal respecto de los trabajadores de dicha sucursal.

En el caso que, concurriendo los requisitos de procedencia del caso fortuito o fuerza mayor señalados en el inciso anterior, el empleador perciba ingresos por el cobro de uno o más seguros que cubran los daños ocasionados por el hecho que originó dicho caso fortuito o fuerza mayor, no procederá bajo ningún respecto la aplicación de esta causal de término de la relación de trabajo. El trabajador que sea despedido en la circunstancias señaladas en este inciso podrá considerar la aplicación de esta causal como injustificada, indebida o improcedente, siéndole aplicable lo señalado en el articuló 168°, teniendo además el derecho a solicitar al Tribunal del Trabajo competente, al momento de ejercer la acción, que ordene retener el pago del seguro por la aseguradora, hasta el monto de la obligación que se demanda por el trabajador".

ISABEL ALLENDE BUSSI
SENADORA