MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA DISPONER QUE LA CONCURRENCIA DE UN CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSAL DE DESPIDO O DE NO PAGO DE REMUNERACIONES, REQUIERE RESOLUCIÓN JUDICIAL PREVIA QUE DECLARE QUE SE TRATA DE UN IMPEDIMENTO ABSOLUTO Y PERMANENTE PARA LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

BOLETÍN N° 13386-13

I. ANTECEDENTES

Con fecha 26 de marzo de 2020 la Dirección del Trabajo, mediante dictamen 1283/006, declaró la procedencia de la suspensión del contrato de trabajo, la exención de la obligación de cumplir con el pago de remuneraciones y, eventualmente, el término de la relación laboral, en el caso de medidas de cuarentena obligatoria, de cordón sanitario y toque de queda, asimilándolos a los casos previstos en el artículo 45 del Código Civil[1].

---

1 Código Civil, Artículo 45: Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un

Los eventos considerados por la autoridad laboral se describen en términos imprecisos en cuanto a los casos de exclusión[2] y extienden a una situación temporal, como es la actual emergencia sanitaria, una norma que se refiere a casos absolutos y permanentes como es el caso fortuito o de fuerza mayor.

El dictamen referido, en primer término, vulnera los siguientes principios fundantes del derecho laboral chileno:

a) El carácter protector de los trabajadores, traspasando toda la responsabilidad del caso fortuito al trabajador, quien

---

terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

2 Actividades Exceptuadas: Labores indispensables y esenciales para la población, según determine la autoridad competente, incluyendo aquellas de abastecimiento en zonas de cuarentena o cordón sanitario

Requisito exigido: Solo para el trabajador que tenga salvoconducto o permiso de autoridad (salvo que estén viviendo y trabajando dentro de cordón sanitario), situación distinta a instructivo de Ministerio de Interior que permite solo credencial.

debe asumir el no pago de remuneración e, incluso, la posibilidad de un despido.

b) Impone el riesgo del impedimento contractual, es decir la imprevisibilidad, de manera general y únicamente al trabajador, especialmente considerando que la suspensión en estos casos es, por definición temporal.

En consecuencia, resulta inaceptable que por un simple acto de autoridad se establezca anticipadamente que no deban seguir pagándose remuneraciones o permitir un despido, sin que se pondere caso a caso que el empleador se encuentre o no ante una situación irresistible y de carácter permanente.

II.- Ideas Matrices del Proyecto que se presenta a tramitación legislativa

En primer término, se modifica el **artículo 21 de la Ley laboral que define la jornada laboral**, incorporando dentro de ella el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador, pero no puede asistir a su trabajo por *"causas que no le sean imputables"*.

De esta manera y aplicando de manera adecuada el carácter protector y profundamente humano que debe tener el derecho laboral, así como el antiguo principio *in dubio pro labore*, se

evitará que el o la trabajadora pueda resultar castigado privándolo de su remuneración la que es, esencialmente, la única fuente de sus sustentación de su vida y de su grupo familiar.

En segundo término se reconoce que tanto la fuerza mayor, como el caso fortuito, pueden tener múltiples características según su extensión, naturaleza y especialmente, de la realidad en que puede afectar a cada empresa.

En razón de lo anterior, consideramos que es un grave error de la autoridad laboral consagrar la procedencia del caso fortuito o fuerza mayor de manera general y abstracta, sino que debe establecerse un procedimiento previo en sede judicial para que se analice, caso a caso, si es que el empleador quiere invocar esta causal, sea sobre el total o sobre algunos trabajadores.

De esta manera se agrega, para el caso que se invoque la causal prevista en el numeral 6 del artículo 159 como causal de despido, se establece un control y autorización judicial previo que determinará de manera precisa la aplicación de esta causal de despido, sin incurrir en falta de justificación, excesos o abusos que perjudiquen a los trabajadores.

Por todo lo anterior y siendo la misma autoridad laboral quien ha requerido un pronunciamiento legislativo, vengo en someter a consideración del Honorable Congreso Nacional el siguiente proyecto de ley ***que regula el caso fortuito o fuerza mayor respecto al despido y al no pago de remuneraciones, estableciendo***

que este debe tener un carácter absoluto y permanente -esto es que haga imposible mantener la relación laboral- situación que deberá ser declarada, previamente, por los tribunales del trabajo.

II. PROYECTO DE LEY

Artículo Primero. - **Modifíquense el artículo 21° y 159 numeral 6° y 174 inciso primero del Decreto Fuerza Ley N° 1, QUE FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO** de la siguiente manera:

a)Incorpórese en el inciso final del artículo 21 del Código del Trabajo, después del punto final que pasa a ser *"coma"*, la siguiente oración final ***"y de medidas decretadas por la autoridad con ocasión de estados de excepción constitucional, cuarentenas obligatorias, toques de queda y medidas de cordón sanitario"***[3].

---

3 Capítulo IV
DE LA JORNADA DE TRABAJO
Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.
Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables **y de medidas decretadas por la autoridad con ocasión de estados de excepción constitucional, cuarentenas**

b)Incorpórese en el numeral 6 del artículo 159, tras el punto final, que pasa a ser seguido, la siguiente oración ***"El empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con autorización previa del Juez competente conforme al procedimiento establecido en el artículo 174 de este Código, quien calificará si el caso fortuito o fuerza mayor invocado tiene un carácter absoluto y permanente que haga imposible mantener la relación laboral"***.[4]

LEONARDO SOTO FERRADA

---

obligatorias, toques de queda y medidas de cordón sanitario.

4 Titulo V
DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:
Caso fortuito o fuerza mayor. **El empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente conforme al procedimiento establecido en el artículo 174 de este Código, quien calificará si el caso fortuito o fuerza mayor invocado tiene un carácter absoluto y permanente que haga imposible mantener la relación laboral**.

DIPUTADO DE LA REPÚBLICA