

OFICIO N°82- 2020

INFORME PROYECTO DE LEY N° 12-2020

ANTECEDENTE: BOLETÍN N° 13.386-13.

Santiago, cinco de mayo de 2020

Por Oficio 15.445, de 31 de marzo de 2020, el Presidente de la Cámara de Diputados, Diputado don Iván Flores García, puso en conocimiento de la Excma. Corte Suprema, en conformidad con lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 77 de la Constitución Política de la República y el artículo 16 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, el proyecto de ley que 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°13.386-13).

Impuesto el Tribunal Pleno del proyecto en sesión de 27 de abril en curso, presidida por su titular señor Guillermo Silva Gundelach y con la asistencia de los Ministros señores Muñoz G., señoras Maggi y Egnem, señor Fuentes, señora Chevesich, señor Aránguiz, señora Muñoz S., señores Valderrama y Prado, señora Vivanco y señores Silva C. y Llanos, acordó informarlo al tenor de la resolución que se transcribe a continuación:

**AL PRESIDENTE
DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS,
SEÑOR IVÁN FLORES GARCÍA
VALPARAÍSO**



“Santiago, cinco de mayo de dos mil veinte.

Vistos y teniendo presente:

Primero. El Presidente de la Cámara de Diputados, señor Iván Flores García, por Oficio N° 15.445, de 31 de marzo de 2020, puso en conocimiento de la Excm. Corte Suprema el proyecto de ley que 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°13.386-13).

Segundo. Descripción general del proyecto:

El proyecto de ley que se informa se compone de un único artículo -al que no obstante se le designa como “Artículo Primero”-, que ordena modificar tres normas del Código del Trabajo, aunque finalmente modifica solo dos.

Se introducen modificaciones sólo a los artículos 21 y 159 N°6 del Código del Trabajo. Sin embargo, la mención al artículo 174 se estima necesaria, como se verá.

La modificación al artículo 21 del Código del Trabajo, contenida en la letra a) del artículo único del proyecto, consiste en la incorporación de nuevas circunstancias inimputables al trabajador, en que éste se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, y cuyo tiempo se debe considerar jornada de trabajo. El artículo 21 se refiere a la jornada de trabajo y en su inciso segundo, expresa que se considerará también jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. El proyecto añade, convirtiendo en coma el punto final, la oración “y de medidas decretadas por la autoridad con ocasión de estados de excepción constitucional, cuarentenas obligatorias, toques de queda y medidas de cordón sanitario” A la causal de término del contrato de trabajo del numeral 6 del artículo 159 del Código de la especialidad “Caso fortuito o fuerza mayor” la letra b) del artículo único del proyecto agrega en punto seguido lo siguiente: “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.”

Sobre esta última letra del proyecto de ley se ha solicitado a la Corte Suprema informar.

Tercero. Análisis de la norma consultada, artículo primero letra b)



El artículo 159 del Código del Trabajo establece algunas de las causales de terminación del contrato de trabajo, que se pueden clasificar en objetivas y subjetivas, según si en ellas concurre o no la voluntad de las partes. Así, son ejemplos de causales subjetivas, el mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador de poner fin al contrato de trabajo (N° 1), o la renuncia del trabajador (2); y son ejemplos de causales objetivas, el vencimiento del plazo convenido en el contrato (N° 4) o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo (N° 5).

El caso fortuito o fuerza mayor, noción para la que tanto la doctrina laboral como la jurisprudencia judicial y administrativa acuden al artículo 45 del Código Civil, sería otra de las causales objetivas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo.¹ Se trata, pues, de un hecho ajeno a la voluntad de las partes, trabajador y empleador, que autoriza a este último a poner fin a la relación laboral sin necesidad de indemnizar al primero. La ley, pues, entiende que es de toda justicia no gravar aún más al empleador, cuando circunstancias imprevisibles, irresistibles e inimputables le hacen imposible mantener vigente el vínculo laboral.

El proyecto que ahora se informa busca dificultar la procedencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como justificativo para el cese del contrato de trabajo, insertando un requisito que hasta ahora no existía, cual es el de obtener previamente la autorización del juez del trabajo para terminar la relación laboral por dicho concepto.

Quedará -establece la oración que se pretende incorporar al N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo- a decisión del juez determinar si las circunstancias invocadas por el empleador son o no un caso fortuito o fuerza mayor de carácter absoluto y permanente de aquellos que hace imposible mantener la relación laboral.

La fórmula que usa el proyecto, equivale a dotar al caso fortuito o fuerza mayor de un contenido mayor, de un significado más amplio, al menos en materia laboral. Esto, porque a los tres elementos que tradicionalmente se han entendido constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor a partir de la definición que da el artículo 45 de nuestro Código Civil (imprevisibilidad, irresistibilidad, e inimputabilidad), se viene a sumar uno nuevo: el carácter absoluto y permanente.

Con ello, el legislador dificulta al empleador acogerse a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, seguramente razón del principio protector del derecho laboral. Así, de prosperar la iniciativa, se requerirá además que lo acaecido deje al

¹ Thayer, William y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo (Continuación del Tomo III) y Derecho procesal del trabajo*, tomo IV, Editorial Jurídica de Chile, 2010, p. 19 y ss.; Humeres, Héctor, *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo I. Derecho individual del trabajo y procedimiento laboral*, tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 2009, p. 321.



empleador en la imposibilidad absoluta y permanente de mantener la relación laboral.

La iniciativa viene a recoger una línea jurisprudencial que han seguido los tribunales de justicia, y que consiste en que el caso fortuito o fuerza mayor debe ser de tal impacto que deje al empleador en la absoluta imposibilidad, presente y futura, de continuar con el funcionamiento de la empresa. En otras palabras, la persistencia del giro de la empresa o de las labores a la que se dedicaban los trabajadores ha de ser también imposible, no configurándose la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo si el cese de las faenas es solo parcial o pasajero.²

Así, si de un hecho infausto, una calamidad o un acto de autoridad no se sigue la imposibilidad de mantener de alguna manera el vínculo laboral, aunque sea con dificultades o características menos ventajosas o más precarias que el que antecedió al evento, no es dable -ha sostenido esta línea de la jurisprudencia- enarbolar la causal en estudio. Antes bien, lo que correspondería en esos casos sería, por ejemplo, trasladar al trabajador a dependencias no siniestradas o redestinarlo a funciones no afectadas por el imprevisto o, incluso, suspender la relación laboral durante el tiempo en que la empresa se vio impedida de funcionar.³

El criterio jurisprudencial citado, que también ha sido recogido por la Dirección del Trabajo⁴, suele incorporar en el elemento de la “irresistibilidad” del caso fortuito o fuerza mayor, la característica que el proyecto de ley ahora agrega, es decir, la imposibilidad total y absoluta del empleador de sobreponerse. Así, se caracteriza la exigencia de irresistibilidad no solo como la imposibilidad de contener, atajar o evitar los efectos del evento imprevisto, sino que también como la imposibilidad de superarlo, o sea, de sobreponerse al hecho y sus efectos.⁵

Pues bien, sea que el carácter absoluto y permanente del caso fortuito sea entendido como parte integrante de uno de sus elementos ya conocidos, a saber, el de la irresistibilidad, o bien sea que se le conciba como uno nuevo, aparte de aquél, el proyecto de ley que se informa entrega la competencia para esa calificación al juez del trabajo, quedando en su órbita, de la misma manera que ocurre cuando el empleador quiere poner término al contrato laboral que lo ata a un trabajador con fuero, la función de autorizar la invocación de la mentada causal.

² Corte Suprema, cuarta sala, sentencia rol 6.311-08, de 18 de diciembre de 2008.

³ Corte Suprema, cuarta sala, sentencia rol 2.055-06, 31 de julio de 2007.

⁴ Dirección del Trabajo, dictamen Ord. N° 1412/21, 19 marzo 2010; también, Ord. N° 1922/34, 20 abril 2015.

⁵ Corte Suprema, tercera sala, sentencia rol 2.296-13, 19 de noviembre de 2013.



No se debe desatender que la reconducción que haría el nuevo numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo al artículo 174 del mismo, deja indemne la posibilidad de que el juez conocedor del asunto separe provisionalmente al trabajador de sus labores, pues a ello lo habilita el inciso segundo del mencionado artículo 174. Ello, naturalmente, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva.

La referencia al procedimiento que contempla el artículo 174, permite entender que la autorización que debe otorgar el juez competente, se enmarca en el procedimiento de desafuero y que lo que se resuelva podrá ser materia de recursos procesales, es decir, habrá cabida al procedimiento de aplicación general del Código del Trabajo y por tanto, podrá tener lugar el recurso de nulidad (Artículos 446, 459 y 477) y en su caso, el de Unificación de Jurisprudencia (Artículo 483).

Por último, un antecedente que no altera el anterior análisis, pero que vale la pena tener en cuenta, es la nueva Ley N° 21.227, de 6 de abril de 2020, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales.

Esta última, nacida en el mismo contexto que ha motivado el proyecto de ley que ahora se informa, contiene también una referencia a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, aunque esta vez para prohibirla derechamente como motivo fundante de la terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando se invoque la pandemia de Covid-19.

En efecto, señala el inciso primero de su artículo 26:

“Artículo 26.- Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.”

De prosperar la moción por cuyo contenido se ha consultado a la Corte Suprema ahora, ello implicaría que durante el período señalado en el citado artículo, el juez del trabajo que conociere de una demanda tendente a terminar la relación laboral en base al artículo 159 N° 6 del Código del ramo, deberá desestimarla si en ella el caso fortuito o fuerza mayor se hace consistir en la pandemia de Covid-19.

Cuarto. Conclusiones:

El artículo único del proyecto que se informa, contiene dos modificaciones, una de las cuales motiva la petición de informe a la Corte Suprema. Si bien esta modificación al numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, recoge una línea jurisprudencial (señalada en el desarrollo de este informe), y comparte un origen común con la ley de reciente data -21.227- , se justifica porque la finalidad



perseguida es dar efectos generales y permanentes a las soluciones mencionadas, reforzando para las situaciones de caso fortuito y fuerza mayor la estabilidad del vínculo laboral convenido, sobre la base del principio de protección del trabajador, abarcando más allá de la contingencia que motivó la declaración del Estado de Catástrofe, cualquiera situación que pueda ser esgrimida como constitutiva de caso fortuito o de fuerza mayor.

Al asimilar el proyecto, en lo que interesa, la causal de caso fortuito o de fuerza mayor al fuero de que gozan determinados trabajadores y trabajadoras, lo que hace es intensificar la protección laboral, anticipando la actuación de la judicatura.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 77 de la Constitución Política de la República y 18 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, se acuerda informar **en los términos precedentemente expuestos** el proyecto de ley el proyecto de ley que 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°13.386-13).

PL 12-2020.-”

Saluda atentamente a V.S.

