

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL 6 DEL ARTÍCULO 159 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
(BOLETÍN N° 6.921-13)

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CÓDIGO DEL TRABAJO Artículo 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 1.- Mutuo acuerdo de las partes. 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. 3.- Muerte del trabajador. 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.	PROYECTO DE LEY:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
6.- Caso fortuito o fuerza mayor.	“Artículo 1°.- Declárase interpretado el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el siguiente modo: El numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo en cuanto señala que el contrato de trabajo terminará por caso fortuito o fuerza mayor, debe interpretarse y aplicarse en el sentido que para efectos de la procedencia de esta causal, el hecho constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor debe causar necesaria y directamente la imposibilidad absoluta y permanente, por parte del empleador, de seguir cumpliendo con su obligación de otorgar el trabajo convenido, para lo cual deberán considerarse las funciones y el lugar en que se desempeña el trabajador despedido. Artículo 2°.- Agrégase al numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la siguiente oración a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido: “El empleador que invoque esta causal deberá acreditar no haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado y,o a sus efectos lesivos a través del incumplimiento de la normativa relativa a condiciones y mantenimiento del lugar de trabajo, seguridad de la infraestructura donde se prestan los servicios u otras disposiciones de similar naturaleza.”.”.
CÓDIGO CIVIL <i>Artículo 45. 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.</i>	

