

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído en el
proyecto de ley, en segundo trámite
constitucional, que modifica el numeral 6 del
artículo 159 del Código del Trabajo.

BOLETÍN N° 6.921-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social
tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia,
iniciado en Mensaje de Su Excelencia el señor Presidente de la República.

Cabe destacar que este proyecto fue discutido
sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de
la Corporación.

A la sesión en que la Comisión estudió esta
iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la señora Ministra del
Trabajo y Previsión Social, señora Camila Merino, y el Subsecretario del
Trabajo, señor Marcelo Soto, acompañados por el asesor legislativo de dicha
Secretaría de Estado, señor Francisco Del Río, y por el asesor de la
mencionada Subsecretaría, señor Edmundo Piffre.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Interpretar la norma del artículo 159, N° 6, del
Código del Trabajo, declarando que, para la procedencia del caso fortuito o
fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, el hecho
constitutivo del mismo debe generar para el empleador, necesaria y
directamente, la imposibilidad absoluta y permanente de continuar
cumpliendo su obligación de otorgar el trabajo convenido. Asimismo,
establecer que, para aplicar dicha causal, el empleador deberá acreditar no
haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado o a sus efectos
lesivos.

- - -

Cabe consignar que, durante el análisis de esta
iniciativa legal, se tuvo a la vista el proyecto de ley, iniciado en Moción de la
Honorable Senadora señora Isabel Allende Bussi, que precisa la causal de
término del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor,
correspondiente al Boletín N° 6.885-13.

Dicha iniciativa de ley, que se encuentra radicada en esta Comisión para su estudio, está directamente relacionada con la materia en actual análisis, toda vez que su objetivo es, fundamentalmente, establecer en el Código del Trabajo los requisitos de procedencia del caso fortuito o fuerza mayor como causal de término del contrato de trabajo.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

1.- El Código del Trabajo.

2.- El Código Civil, especialmente su artículo 45.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

El Mensaje que da origen al proyecto de ley en informe, entre sus fundamentos, señala los siguientes:

En primer lugar, expresa que, como es de público conocimiento, el país ha vivido una de sus horas más difíciles al afrontar los efectos devastadores de un terremoto seguido de maremoto, fuertes crecidas de las mareas y una serie de réplicas, junto a una lamentable y dolorosa pérdida de vidas humanas, circunstancias que han alterado sustancialmente la normalidad de la vida ciudadana en sus aspectos económico, productivo, social y cultural. Lo anterior, agrega, ha demandado importantes esfuerzos para retornar a dicha normalidad.

Destaca que, como era previsible ante la gravedad de la reciente catástrofe, una de las consecuencias de este verdadero desastre dice relación con la alteración de la vida laboral de nuestros habitantes en varios sentidos. Entre dichos efectos, menciona como especialmente grave la situación de cientos de trabajadores que arriesgan perder su fuente de sustento en momentos tan dramáticos, al existir empresas que ya no pueden continuar con su giro.

En la especie, puntualiza, los dramáticos hechos del pasado 27 de febrero dieron lugar a una serie de despidos laborales, invocando la causal del numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, causal cuya aplicación no genera para los trabajadores el goce de la indemnización por años de servicios contemplada en nuestro ordenamiento jurídico. Consecuencialmente, añade, la materia ha despertado una entendible inquietud en la comunidad nacional.

Agrega que, tras estos hechos, la Dirección del Trabajo expidió su Ordinario N° 1412/021, de 19 de marzo de 2010, pronunciándose al efecto.

Por su parte, la situación descrita ha motivado la presentación de sendas mociones parlamentarias en las cuales se aborda este tema. Al respecto, el Mensaje menciona las iniciativas legales promovidas por los Honorables Diputados señoras y señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Eduardo Cerda García, Aldo Cornejo González, Carolina Goic Boroëvic, Pablo Lorenzini Basso, José Miguel Ortiz Novoa, René Saffirio Espinoza, Patricio Vallespín López, Matías Walker Prieto, Manuel Monsalve Benavides, Adriana Muñoz D'Albora, Gabriel Silber Romo, Lautaro Carmona Soto, Alfonso De Urresti Longton, Marcelo Díaz Díaz, Hugo Gutiérrez Gálvez, Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende, Guillermo Teillier Del Valle, Mario Bertolino Rendic, Pedro Browne Urrejola, Nicolás Monckeberg Díaz, Karla Rubilar Barahona y Frank Sauerbaum Muñoz.

Del mismo modo, añade, los Honorables Senadores señora Isabel Allende Bussi, y señores Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto y Camilo Escalona Medina, presentaron iniciativas de ley sobre el particular.

Asimismo, subraya que una preocupación primordial del Gobierno ha sido hacer frente a la pérdida y destrucción de los puestos de trabajo, tarea en la que se avanza cada día, analizando e implementando nuevas medidas.

En el tema que nos ocupa, anota, cabe señalar que el artículo 45 del Código Civil define la fuerza mayor o caso fortuito como aquel 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. Por consiguiente, apunta, de acuerdo a la norma citada, para que un hecho reciba dicha calificación debe resultar imprevisible e irresistible, características que deben verificarse de manera copulativa.

Sin perjuicio de lo anterior, agrega, en el marco de la relación laboral, la aplicación de la causal de término de contrato por fuerza mayor conlleva ciertas dificultades, pues, necesariamente, debe ser analizada a la luz de las especiales características de aquélla.

Así, cada vez que un empleador invoca la causal en comento, en la práctica, resulta necesario proceder al análisis de cada caso concreto, toda vez que en nuestro país conviven entidades empleadoras que revisten características del todo disímiles, cuestión que vuelve complejo emitir directrices generales sobre la materia.

A este respecto, destaca el innegable valor que tiene el aporte de los tribunales de justicia mediante sus sentencias en este ámbito. No obstante, advierte, resulta necesario perfeccionar el Código del ramo, de manera de contribuir a una aplicación correcta de la causal en cuestión, difundiendo, al mismo tiempo, los criterios a considerar por las entidades empleadoras.

Concluye señalando que, a fin de evitar eventuales abusos o interpretaciones arbitrarias que perjudiquen a nuestros trabajadores, se presenta una propuesta destinada a contribuir a la protección de la estabilidad de las fuentes de trabajo y a otorgar mayor seguridad jurídica a las partes involucradas.

A continuación, el Mensaje describe el contenido del proyecto de ley que presenta a la consideración parlamentaria.

En primer lugar, subraya que esta iniciativa tiene por objeto explicitar que la causal de caso fortuito o fuerza mayor sólo puede ser invocada si ella conlleva para el empleador, necesaria y directamente, la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales. En consecuencia, señala, para proceder a su aplicación, será necesario que la entidad empleadora tenga a la vista las funciones y el lugar en que se desempeña el trabajador.

Por último, agrega que, considerando que el caso fortuito o fuerza mayor, por definición, resulta irresistible e imprevisible, es necesario que el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo expresamente disponga que el empleador no debe haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado ni a sus efectos lesivos.

- - -

Cabe hacer presente que la Cámara de Diputados aprobó una indicación sustitutiva del proyecto de ley contenido en el Mensaje. A raíz de lo anterior, si bien el texto despachado en el primer trámite constitucional reproduce los requisitos que para la procedencia del caso fortuito como causal de término del contrato de trabajo consignaba la iniciativa legal original, a diferencia de ésta, la nueva redacción propuesta contempla la respectiva disposición con carácter de ley interpretativa del numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social se refirió, en primer término, a la génesis de esta iniciativa legal.

Al respecto, recordó que, tras el terremoto y maremoto sufridos en nuestro país el pasado 27 de febrero, se registraron una serie de despidos laborales en las zonas afectadas, invocando el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de los contratos de trabajo. Sin embargo, advirtió, posteriormente se constató que en muchos de estos casos no se configuraba propiamente dicha causal, ya que, por ejemplo, se trataba de empresas que, si bien se encontraban en el área de la catástrofe, no habían sido afectadas por ésta al punto de quedar imposibilitadas de continuar operando y de cumplir sus obligaciones contractuales, particularmente las laborales. En ese contexto, añadió, la Dirección del

Trabajo, con fecha 19 de marzo de 2010, emitió un dictamen mediante el cual clarificó las circunstancias y requisitos que deben concurrir para aplicar el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Lo anterior, destacó, dio lugar a efectos muy positivos, entre ellos, que más de 3.000 trabajadores -de un universo de 9.000 despedidos-, obtuvieran el cambio de la causal aplicada para terminar sus contratos laborales o, incluso, fueran recontratados por sus empleadores. Asimismo, subrayó, el llamado que se hizo a las empresas para que buscaran fórmulas alternativas que evitaran los despidos, fue favorablemente acogido, con lo cual se logró conservar el empleo de muchas personas que se vieron gravemente afectadas por la catástrofe natural, perdiendo sus hogares e, incluso, sus familiares, y para quienes, sumar la pérdida del empleo resultaba claramente devastador. Destacó que las estimaciones efectuadas en torno a los despidos laborales superaron con creces a la realidad, ya que se constató que el número de contratos de trabajo terminados fue inferior a lo esperado. De igual modo, se comprobó que la mayoría de los despidos se produjo, principalmente, al interior de la micro y pequeña empresa. En muchos casos, además, las mismas empresas se preocuparon de que sus contratistas no despidieran a sus propios trabajadores, lo que sin duda contribuyó a aminorar el problema.

Sin perjuicio de lo anterior, continuó, acogiendo la inquietud manifestada por un amplio grupo de parlamentarios de todos los sectores, se inició un estudio para generar un proyecto de ley que permitiera clarificar el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, estableciendo los requisitos para su procedencia, ya que, hasta entonces, su determinación como tal quedaba entregada a la interpretación del juez y a la definición contemplada en el Código Civil. Ello dio lugar a la iniciativa legal en estudio, la cual, sin embargo, fue aprobada en la Cámara de Diputados con una enmienda importante que alteró el carácter del proyecto originalmente propuesto. En efecto, precisó, el proyecto planteado por el Ejecutivo establecía los requisitos en virtud de los cuales el caso fortuito o fuerza mayor operaría como causal de término del contrato de trabajo, en tanto que, el texto despachado en el primer trámite constitucional, con motivo de la aprobación de una indicación sustitutiva, consideró la norma en análisis en el carácter de ley interpretativa. Lo anterior, advirtió, resulta preocupante por la incertidumbre jurídica que ello podría generar, especialmente en razón del efecto retroactivo que se atribuiría a esta ley. Subrayó que existen causas judiciales referidas a esta materia, que están aún en tramitación y cuya resolución se vería afectada por esta nueva normativa, no obstante que ese no es el espíritu de la ley. Asimismo, podrían presentarse nuevas demandas relativas a hechos acaecidos con anterioridad al terremoto y maremoto de febrero pasado, o motivados en otras causas y que, por tanto, no tengan relación alguna con la reciente catástrofe. Es decir, los efectos de la ley se extenderían más allá del objetivo perseguido por ésta, generando una incertidumbre no deseada por la regulación originalmente propuesta.

En ese sentido, subrayó, este cambio en la naturaleza de la normativa instalaría un mal precedente y promovería un riesgo innecesario, ya que el proyecto de ley inicialmente planteado estaba bien orientado en cuanto a regular y resolver el tema en cuestión, clarificando

en el Código del Trabajo la procedencia del caso fortuito como causal de término de la relación laboral, disponiendo su vigencia en lo futuro y, en ningún caso, con efecto retroactivo.

Finalmente, la señora Secretaria de Estado sugirió consultar a la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento en torno a la materia en análisis.

El señor Subsecretario del Trabajo agregó que, al tenor de la discusión desarrollada en la Cámara de Diputados, la indicación sustitutiva a que se ha hecho referencia, al incorporar el carácter interpretativo de la norma, pretendía dar solución con esta ley a los despidos laborales fundados en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, registrados con motivo del terremoto y maremoto del reciente 27 de febrero. Sin embargo, la disposición, tal como quedó redactada, podría dar lugar a la aplicación de dicha causal respecto de otros acontecimientos graves que, si bien podrían constituir una situación de fuerza mayor, podrían no tener relación alguna con esta catástrofe natural. Asimismo, la causal en comento podría aplicarse a hechos ocurridos con anterioridad a la fecha señalada, ya que la norma, al ser interpretativa, se entenderá incorporada a la ley interpretada y, por tanto, adquirirá su misma vigencia. En la especie, la ley en proyecto se entendería incorporada a la disposición interpretada, esto es, al numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, el cual data del año 1987. Es decir, con este nuevo texto se ampliaría, más allá del objetivo de la ley y de la propia indicación sustitutiva, la gama de situaciones que podrían ser alcanzadas por esta normativa.

Ahora bien, agregó, si se trata de buscar un resguardo respecto de los casos registrados entre el 27 de febrero de 2010 y la fecha de publicación de esta ley, hay que recordar que ya existe un dictamen de la Dirección del Trabajo, el cual constituye una eficaz herramienta de protección para los trabajadores, en la medida que en él se consignan los diversos requisitos y circunstancias que hacen procedente la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral.

Subrayó que, para tales efectos, el referido dictamen debió recurrir a la definición de caso fortuito o fuerza mayor que contempla el Código Civil, ante la falta de un concepto propio en nuestra legislación laboral. Tras ello, durante el análisis desarrollado en el primer trámite constitucional, la opinión de consenso fue que, tal como lo proponía el Mensaje, efectivamente era necesario consagrar una noción de caso fortuito o fuerza mayor en el Código del Trabajo, a fin de no tener que recurrir a la ley civil para la resolución de estos asuntos. Coincidente con esa idea, entonces, el proyecto establece los diversos elementos que han de concurrir para que la referida causal se configure y justifique el término del contrato de trabajo. Añadió que, si bien la definición del Código Civil ilustra en torno al tema, la conceptualización que la iniciativa propone incorporar al Código del Trabajo, es más completa y está orientada específicamente al ámbito de la relación laboral, al trabajo convenido y a las obligaciones que, para ambas partes, dicha relación contractual da lugar.

En ese orden de cosas, destacó, el proyecto de ley presentado por el Ejecutivo es derechamente regulador y no interpretativo, establece exigencias legales, no declara cómo habrá de entenderse la ley, es creador de normas, no las interpreta. Sin embargo, advirtió, la indicación sustitutiva aprobada en la Cámara de Diputados, atribuyó a la iniciativa este nuevo carácter interpretativo, motivando, consecuentemente, su aplicación retroactiva.

Agregó que, si se comparan el texto original de la iniciativa y el proyecto despachado en el primer trámite constitucional, podrá observarse que ambos consideran una redacción muy similar y que, por tanto, ofrecen prácticamente la misma protección laboral. Sin embargo, uno rige para lo futuro, mientras que el otro tiene vigencia retroactiva, es decir, la certeza legal del primero se enfrenta a la inseguridad jurídica del segundo. Dicha inseguridad, reiteró, surge de la posibilidad de que un sinnúmero de situaciones, hasta ahora desconocidas e imposibles aún de dimensionar, podrían buscar el amparo de esta nueva ley, la cual, ni en su origen ni en su tramitación, ha pretendido resguardar tales situaciones. Más aún, afirmó, este efecto retroactivo importaría una verdadera alteración de las “reglas del juego”, particularmente respecto de los casos aún pendientes de resolución. Se genera, entonces, un riesgo innecesario, por cuanto el proyecto contempla la protección laboral que se requiere en lo sucesivo y, respecto de los casos verificados con anterioridad a la vigencia de la ley, en especial los derivados de la catástrofe natural recientemente acaecida en nuestro país, existe el ya mencionado dictamen de la Dirección del Trabajo, el cual es plenamente aplicable a los mismos.

Enseguida, los miembros de la Comisión manifestaron sus consultas e inquietudes en torno a la materia en estudio, al tenor del debate que se consigna a continuación.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto hizo presente que, aun cuando la ley tenga efecto retroactivo, igualmente operarían los plazos de prescripción que contempla el Código del Trabajo para la reclamación de los derechos laborales. Preguntó, entonces, si dicha circunstancia ha sido considerada.

El señor Subsecretario del Trabajo indicó que, si bien ello es cierto, también lo es el hecho de que una normativa retroactiva abre el universo de situaciones que podrían quedar cubiertas por sus disposiciones. De dicha gama de posibilidades, advirtió, no se tiene hasta ahora un catastro preciso, pudiendo resultar inconmensurable. Entre tales situaciones están, precisamente, todas aquellas respecto de las cuales los plazos de prescripción o de caducidad de derechos, se encuentran aún pendientes de vencimiento. Se trata, insistió, de un cambio en las reglas del juego y ello podría generar un efecto no menor y no deseado originalmente por la iniciativa legal.

La Honorable Senadora señora Matthei manifestó que las normas contenidas en el proyecto de ley propuesto por el Ejecutivo, reproducen el criterio que razonablemente cualquier juez aplicaría para resolver las causas promovidas en torno al caso fortuito o fuerza mayor. En

dicha propuesta, añadió, se exige para la procedencia de esta causal, que el hecho de que se trate genere necesaria y directamente la imposibilidad absoluta por parte del empleador, de seguir cumpliendo su obligación de otorgar el trabajo convenido. De igual modo, se requiere que quien invoque esta causal, no haya contribuido al acaecimiento del hecho ni a sus efectos lesivos, en razón del incumplimiento de la normativa sobre seguridad en el trabajo. Es decir, se trata de elementos de juicio que todo tribunal tendría a la vista al sentenciar.

Por otra parte, agregó, según se desprende de lo señalado durante este análisis, en nuestra normativa laboral no existe en la actualidad una regulación más específica del caso fortuito o fuerza mayor, que contemple una noción del mismo o los requisitos que deben concurrir para su procedencia como causal de término del contrato de trabajo, razón por la cual sólo es posible recurrir a la definición que a su respecto consagra el Código Civil. No obstante, advirtió, el concepto de caso fortuito o fuerza mayor es de amplia aplicación en nuestro ordenamiento jurídico, y así por ejemplo, es plenamente aplicable en materia de seguros y en el ámbito contractual. Es decir, la falta de una definición específica en cada área de especialidad jurídica, no ha sido óbice para la aplicación de esta noción, recurriendo al efecto a la definición general que ofrece la ley civil. Ésta, además, es una definición legal de muy antigua data y, como tal, no resulta ajena a las deliberaciones de nuestros tribunales de justicia. No obstante, añadió, sin duda que resultaría clarificador contar en el campo laboral con una regulación legal que establezca las exigencias que harán procedente dicha causal como tal. De este modo, se mostró partidaria de incorporar en el Código del Trabajo las enmiendas necesarias para ese efecto.

En cuanto al carácter interpretativo de la ley y a su consiguiente retroactividad, manifestó tener dos aprensiones importantes. Por un lado, expresó sus dudas en torno a la pertinencia de dicha propuesta, la cual no parece ser parte de la idea matriz del proyecto y, más aún, parece alejarse del espíritu que inspiró la norma. Por otro lado, subrayó que, mediante esta forma de legislar, utilizando el mecanismo de las leyes interpretativas, se instala un significativo precedente que, a la postre, podría dar lugar a severas complicaciones toda vez que importa instaurar una forma de cambiar, por la vía de la retroactividad, las reglas aplicables a una determinada materia, generando una inseguridad jurídica de la que no debe adolecer la legislación. Recordó que en muy escasas oportunidades se ha recurrido al establecimiento de leyes interpretativas, precisamente por los efectos no menores que ellas producen. Una de dichas ocasiones, acotó, se verificó respecto de la Ley de Presupuestos del Sector Público, en donde a una de sus disposiciones -referida al Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)-, se le atribuyó carácter interpretativo a fin de dar solución a ciertas irregularidades constatadas en el otorgamiento de créditos. Sin embargo, advirtió, se trataba de una situación muy especial y, como tal, constituía una excepción. En este caso, apuntó, dicho sistema abriría infinitas posibilidades de aplicación del caso fortuito como causal de término de la relación laboral, máxime considerando la existencia de procesos judiciales pendientes en los que esta normativa tendría incidencia, sobrepasando el objetivo de esta ley. Sin perjuicio de lo anterior, insistió, lo que las normas en estudio proponen, no es más que el criterio razonable que cualquier tribunal ha de aplicar para

resolver las causas referidas a esta materia. Desde esa perspectiva, el carácter interpretativo y retroactivo de la ley, no representaría un mayor aporte, por cuanto los jueces, de igual forma, al resolver en torno a estos temas, se ven enfrentados a la necesidad de aplicar parámetros como los que describe el proyecto, de modo que, sin ser una contribución relevante, habría que considerar el riesgoso precedente que generaría el efecto retroactivo de las normas instaurado mediante una ley interpretativa.

El Honorable Senador señor Kuschel consultó, en primer lugar, si la norma del artículo 159, N° 6, del Código del Trabajo, que contempla el caso fortuito como causal de término de la relación laboral, y que, según lo señalado, data del año 1987, tuvo su origen en el terremoto acaecido en la zona central de Chile el año 1985.

En segundo término, manifestó su inquietud en torno a la expresión “imposibilidad absoluta” que contempla el proyecto en su artículo 1°, al referirse a los efectos que debe producir el caso fortuito respecto del empleador, para seguir cumpliendo su obligación de otorgar el trabajo convenido. Sobre el particular, indicó que podría haber casos en los cuales las empresas no estén totalmente imposibilitadas de cumplir dicha obligación, sino que sólo estén afectadas por una dificultad relativa. Así, por ejemplo, acotó, podría darse el caso de una empresa que, si bien se encuentra en la zona afectada por la catástrofe natural, no haya sufrido una pérdida total, de modo que sigue operando, pero como la localidad en la que está asentada resultó casi por entero destruida, experimenta una seria disminución de sus ventas y, con ellas, de sus utilidades. Lo anterior, si bien no impide a la empresa continuar otorgando trabajo, le dificulta gravemente mantener a todo su personal. En tal caso, consultó si sería posible para ese empleador invocar el caso fortuito para poner fin al contrato laboral de sus trabajadores, ya que la contrariedad que le afecta deriva del hecho del terremoto que azotó el lugar donde su empresa funciona.

El señor Subsecretario del Trabajo respondió que la pérdida del mercado no constituye un caso fortuito, de modo que la situación descrita no habilitaría para poner fin a la relación laboral invocando la fuerza mayor como causal que justifique el término contractual.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social acotó que, en tal evento, sería factible para el empleador invocar las necesidades de la empresa como causal de término del contrato de trabajo, pagando las indemnizaciones legales a que hubiere lugar.

La Honorable Senadora señora Matthei coincidió en que los cambios o fluctuaciones del mercado no dan lugar al caso fortuito y que, más bien, forman parte del riesgo del negocio empresarial.

Por su parte, el señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social advirtió que no hay que confundir las situaciones que representan un caso fortuito o fuerza mayor y que eximen de cumplir ciertas obligaciones, con los supuestos de la denominada “teoría de la imprevisión”, conforme a la cual un cambio en las circunstancias puede incidir en el cumplimiento de los contratos, toda vez que postula la extinción

o modificación de las obligaciones contractuales, basada en el hecho de haberse alterado sustancialmente las condiciones bajo las cuales éstas se contrajeron. Dicha teoría, añadió, ha sido objeto de severas críticas, especialmente porque, bajo su predicamento, es prácticamente imposible gozar de seguridad económica y jurídica alguna. Un sistema, donde las personas pueden eximirse de cumplir sus compromisos en razón de las más diversas excusas, deja de funcionar y se vuelve insostenible. El caso fortuito o fuerza mayor, en cambio, atiende básicamente a la circunstancia puntual de que el empleador esté imposibilitado en forma absoluta de cumplir una obligación que le es propia, esto es, la de otorgar el trabajo convenido; ése, apuntó, es el primer compromiso al que se encuentra afecto el empleador, y la imposibilidad que lo exime de cumplirlo, no dice relación con las condiciones del mercado, sino que más bien alude a factores físicos o de hecho, como son, la destrucción total de las instalaciones donde se prestan los servicios o la pérdida de la maquinaria necesaria al efecto. Es decir, se trata de que el empleador vea entorpecida sus posibilidades de seguir cumpliendo una de sus obligaciones esenciales, cual es la de dar trabajo. Señaló que, en todo caso, suelen plantearse situaciones cuya calificación es muy difícil de efectuar y que generan la duda de si constituyen o no un caso fortuito o fuerza mayor, con todas las consecuencias que de ello se derivan, razón por la cual parece más justificado aún aclarar en la ley los términos de procedencia de esta causal como fundamento que permita poner fin a la relación laboral.

Finalmente, los miembros de la Comisión estimaron pertinente consultar a la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento, acerca de la constitucionalidad del texto del artículo 1° de la iniciativa legal en análisis, en cuanto al carácter de ley interpretativa que dicho precepto contempla. Asimismo, coincidieron en solicitar la opinión de entidades especializadas en Derecho del Trabajo y de profesores constitucionalistas, sobre el proyecto aprobado por la Honorable Cámara de Diputados, particularmente respecto de su artículo 1°. Lo anterior, manifestaron, atendida la innegable trascendencia que reviste esta materia, la que amerita su acucioso análisis, para lo cual resulta atinente hacer acopio de mayores antecedentes que permitan ilustrar el debate parlamentario, especialmente durante la discusión en particular de la iniciativa.

Consecuentemente, y a fin de no dilatar innecesariamente la tramitación legislativa del proyecto de ley, expresaron compartir la idea de legislar en torno a esta materia, razón por la cual, prestaron su aquiescencia a la iniciativa, sin perjuicio de las modificaciones que, vía indicaciones, resulte posteriormente necesario incorporar a la misma, en aras de su perfeccionamiento y del mejor cumplimiento de su cometido.

- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señora Matthei, y señores Bianchi, Kuschel y Muñoz Aburto.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1º.- 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 2º.- 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.”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 30 de junio de 2010, con asistencia de los Honorables Senadores señor Pedro Muñoz Aburto (Presidente), señora Evelyn Matthei Forner, y señores Carlos Bianchi Chelech y Carlos Ignacio Kuschel Silva.

Sala de la Comisión, a 6 de julio de 2010.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL 6 DEL ARTÍCULO 159 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. (Boletín N° 6.921-13)

- I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** interpretar la norma del artículo 159, N° 6, del Código del Trabajo, declarando que, para la procedencia del caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, el hecho constitutivo del mismo debe generar para el empleador, necesaria y directamente, la imposibilidad absoluta y permanente de continuar cumpliendo su obligación de otorgar el trabajo convenido. Asimismo, establecer que, para aplicar dicha causal, el empleador deberá acreditar no haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado o a sus efectos lesivos.
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general (4x0).
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos permanentes.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. **URGENCIA:** no tiene.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Mensaje de Su Excelencia el señor Presidente de la República.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** mayoría de votos (103x2).
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 12 de mayo de 2010.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1.- El Código del Trabajo, y 2.- El Código Civil, especialmente su artículo 45.

Valparaíso, 6 de julio de 2010.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -