

## DICTAMEN N° 1412/O21 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA CAUSAL DE DESPIDO “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR” (ART. 159 N°6 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

**E**l día 19 de marzo de 2010 la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 1412/O21, sobre la aplicación de la causal de despido contemplada en el artículo 159

N° 6 del Código del Trabajo, esto es, “Caso fortuito o fuerza mayor”, especialmente en lo que dice relación con su utilización a raíz del terremoto sufrido en la zona centro – sur de Chile el 27 de febrero pasado.

En opinión del Organismo Fiscalizador, para que se configure la causal es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

**a.** Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de la causal sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

**b.** Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

**c.** Que el hecho o suceso sea irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Añade el Dictamen un cuarto requisito, cual es que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto. Para aclarar lo que el fiscalizador entiende por cada uno de los requisitos para que opere la causal se hace la siguiente interpretación de la normativa, dejándose constancia que se trata sólo de una interpretación, y no del análisis de casos concretos en que se hubiere aplicado la referida causal de terminación, ya que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para ello.

**a.** Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto: la exigencia es que los daños deriven del sismo. De lo contrario, se podría llegar al absurdo que un empleador pueda despedir utilizando la causal aunque su actividad empresarial se desarrolle en una zona no alcanzada por el sismo o que, habiéndolo sido, no generó

efectos dañinos en su construcción.

**b.** La inimputabilidad del empleador: Podría existir responsabilidad de un empleador respecto de los efectos del terremoto causados en las instalaciones de su empresa, por ejemplo si se trata de una instalación mantenida en deplorable estado, con riesgo cierto de deterioro o incluso derrumbe. En tal caso, y aún sin la ocurrencia del terremoto, no se puede justificar la aplicación de la causal, pues al empleador, en tal evento, le cabía, además de las exigencias legales o reglamentarias ajenas al ámbito laboral, la responsabilidad de mantener el lugar de trabajo en condiciones adecuadas que señala el artículo 184 del Código del Trabajo.

**c.** Que el terremoto sea imprevisible: Es decir, no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes. Este punto es, tal vez, el que se presenta mayores dificultades en su interpretación, ya que para el ente fiscalizador, Chile es un país sísmico y, por ello, es posible prever su ocurrencia con cierta frecuencia. Ejemplo de esto son los numerosos casos de empleadores que han contratado los seguros por tal contingencia, casos en los cuales no se verifica este requisito.

En los casos en que no se hubiere materializado tal previsión, habrá que estar a las circunstancias precisas que se hubieren verificado, pudiendo reputarse la imprevisibilidad ya no del terremoto como fenómeno, pero sí respecto de su intensidad.

**d.** Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles: Este requisito es interpretado por la Dirección del Trabajo en concordancia con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, señalando que frente a la contingencia “no puede oponerse el agente”, a un modo tal que “importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo.”

La jurisprudencia transcrita implicaría que se debe revisar caso a caso los aspectos concretos de la faena en cuestión, el proceso productivo que importa, las características de las dependencias en que éste se desarrolla y el papel o labor de los dependientes

exonerados en ella.

De tal modo, si existiese la posibilidad de cumplir con la obligación de otorgar el trabajo convenido en el contrato, aunque sea con dificultades, no procede que opere la causal en análisis como modo de extinguir las obligaciones, pues no aparecerá como completamente irresistible el terremoto y sus efectos directos.

Por otra parte, indica el Dictamen, no puede operar la causal si, transcurrido un breve lapso de tiempo, la empresa volviera a funcionar, pero con otros trabajadores. Por ello, para el caso en que no pudiere cumplirse plenamente con las obligaciones por parte del empleador, pero si reemplazarse ellas por la indemnización que deriva de la aplicación de la causal necesidades de la empresa, se ajusta a derecho la invocación de esta última y no el caso fortuito o fuerza mayor.

Asimismo, señala el Dictamen que una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

Finalmente, una precisión sobre los trabajadores con fuero: esta causal no se encuentra dentro de aquellas en que el empleador puede fundar su acción de desafuero, razón por la cual el fuero se mantendrá vigente y con ello las obligaciones correspondientes. **EC**



**Gonzalo Bustos**  
Abogado  
Coordinación de estudios legales CChC