

## Fuerza Mayor Laboral

Como consecuencia de los graves efectos del terremoto que recientemente ha afectado diversas unidades productivas del país, parece importante resaltar algunas ideas del concepto de “fuerza mayor” y como ésta puede influir en el cumplimiento de las obligaciones laborales, en especial, frente a la desvinculación de trabajadores con ocasión de ese lamentable suceso.

Aún sin ser el ánimo de este artículo entrar a un análisis jurídico de lo que es la “fuerza mayor” debe tenerse presente lo siguiente: (i) el Código Civil, que es un ley de aplicación general, incluyendo las relaciones laborales cuando éstas no están regladas por las normas específicas, define en su Artículo 45 el caso fortuito o fuerza mayor como: “El imprevisto al que no es posible de resistir”, y da como ejemplos de éste los naufragios, terremotos, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad etc.”; y (ii) el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo permite al empleador desvincular a trabajadores, sin que exista para ellos el derecho a indemnizaciones por años de servicios, cuando tal decisión se basa en un caso fortuito o fuerza mayor.

Mucho se ha discutido la necesidad de flexibilizar nuestra legislación laboral y uno de los temas recurrentes es la obligación de pagar a los trabajadores la indemnización por años de servicios en caso de desvinculación, normalmente es de un mes de remuneración por años de servicios, además del pago del preaviso, si es que se quiere proceder sin dilación. Se sostiene que esta obligación del empleador puede significar, en muchos casos, la imposibilidad de despedir a trabajadores por lo costoso que ello resulta, argumento al que se le agrega, normalmente, la precaria posición en que se pone el trabajador que quiere cambiarse de empleador y no puede hacerlo ya que al renunciar pierde ese derecho.

El terremoto, como hemos visto, está entre los ejemplos de lo que es una fuerza mayor y, por ello, se ha presentado la razonable duda de cómo puede éste ser invocado por una empresa que ha sufrido sus efectos respecto de la desvinculación de trabajadores que laboran en las instalaciones afectadas. Las fuertes pérdidas que acarrea para los empresarios los daños ocurridos hacen pensar que la desvinculación de trabajadores sin indemnización puede ser desafortunada para éstos, pero un alivio para la empresa, ya que ayuda a ésta a su reconstrucción y generar a futuro nuevos puestos de trabajo. Pero,

cualquiera sea las razones al respecto, el hecho es que esa alternativa está en nuestro derecho laboral, desde hace más de 50 años y es legítimo ver cómo se aplica.

Cuándo puede el empresario invocar la causal de fuerza mayor para despedir a sus trabajadores, es la pregunta pertinente y no es fácil su respuesta. Esto por cuanto el concepto de caso fortuito o fuerza mayor requiere de varios elementos para que ésta se configure y adicionalmente, por cuanto existe una legislación laboral que está hecha para interpretar los casos dudosos a favor de los trabajadores. (Principio in dubio pro trabajador).

La primera pregunta, de carácter básico, que uno se hace, partiendo de la definición de lo que es el caso fortuito o fuerza mayor, es: ¿Estamos hoy en Chile, afectado por el terremoto, frente a una situación imprevista, aún cuando la propia definición pone al terremoto como ejemplo de ello? Después, ¿No es posible resistir los efectos de un terremoto con el uso de buenas técnicas de construcción?. Parece que la respuesta correcta es que el terremoto no siempre reunirá las características de imprevisibles e irresistibilidad, que son elementos básicos para que tenga lugar un caso fortuito, que es una forma de extinguir las obligaciones.

Otros supuestos como los que siguen deben también tenerse en consideración para saber si un empresario está en condiciones de favorecerse con esta excepción de pago.

¿Tenían las instalaciones de la empresa el grado de seguridad que la técnica constructiva requiere para hacer frente a sismos que son previsibles en la zona de la catástrofe?

¿Influyó en los efectos del terremoto alguna deficiencia en el cuidado de las instalaciones, incluyendo la contratación de seguros que se hacen para protegerse de los efectos de un sismo?

¿Puede el empresario restablecer el estado de las instalaciones para seguir con las actividades que tenía antes del terremoto y a qué costo?

Todos estos supuestos que parecen fáciles de mencionar son difíciles de precisar, ya que cada caso puede ser diferente y podría no ser exigible el mismo estándar a cada empresario.

Un reciente fallo de la Excelentísima Corte Suprema<sup>1</sup> ayuda a precisar algunos de estos conceptos y su importancia proviene por cuanto se trata de trabajadores afectados por un hecho también catastrófico, que destruyó las instalaciones donde laboraban, en este caso, una barraca de madera que resultó totalmente consumida por un incendio y, adicionalmente, por cuanto la Corte Suprema revocó lo resuelto por los tribunales de primera y segunda instancia, los que habían concluido que el empleador no podía invocar dicha causal para eximirse el pago de las indemnizaciones por despidos. Los tribunales que consideraron que no se estaba frente a una situación de fuerza mayor se basaron en que la empresa: (i) había continuado el pago de las patentes municipales por el negocio; (ii) que ésta había persistido en el negocio de la explotación de la madera, con la participación de otros empleados y (iii) por cuanto el patrimonio del empleador no se había afectado en forma real y efectiva ya que el bien era arrendado y por lo tanto reemplazable. La Corte Suprema, sin embargo, partiendo de los mismos hechos, enmendó la conclusión jurídica anterior, aceptando la concurrencia de la causal del Art. 159 N<sup>o</sup> 6 del Código del Trabajo y aceptó la desvinculación sin pago de indemnización.

Sin duda que los tribunales inferiores exigieron en su sentencia un estándar elevado para eximir al empleador de la obligación de pago, por el solo hecho de haber pagado patentes municipales; seguir en el negocio de la madera y la mantención de determinados empleados después del siniestro, lo que configuraba, según ellos, una especie de “continuidad laboral”. Debemos aclarar que los trabajadores demandantes estaban directamente relacionados con la explotación de la barraca siniestrada, se trataba de una secretaria de la barraca y de otros trabajadores que se desempeñaban como ayudantes en la misma.

La importancia del fallo de la Corte Suprema al revocar el fallo del tribunal de primera instancia y de la Corte de Apelaciones, está en que entra en consideraciones objetivas de como se produjeron los hechos, sin atenerse a elementos accesorios como pueden ser el mero pago de una patente municipal o que se haya continuado en la explotación de la madera, pero de forma diferente a las actividades que se desarrollaban en la barraca siniestrada o, si el inmueble era arrendado o no. Los elementos que consideró la Corte Suprema para aceptar la desvinculación por causa de la fuerza mayor o caso fortuito fueron las siguientes: (i) que la irresistibilidad para los efectos del cese de los servicios importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, la de cumplir con una de las principales obligaciones contractuales, tornándose inviable la mantención de vínculo contractual; (ii) que para determinar la imposibilidad de

---

<sup>1</sup> Corte Suprema, 18.12.2008 Rol 6311-08

resistir que requiere la norma legal del art. 45 del Código Civil, hay que considerar los aspectos concretos de la faena en cuestión; el proceso productivo; las características de la dependencia en que esta se desarrollaba; las funciones que cumplían los dependientes y la factibilidad de continuar el empleador en el giro, como alternativa a la desvinculación. Entonces, el fallo puso énfasis en el hecho que el siniestro había afectado a la totalidad de las instalaciones y maquinarias en que trabajaban los trabajadores que demandaron y no a las consideraciones accesorias como las mencionados.

Este fallo, a nuestro juicio, será de gran importancia cuando se trate de analizar los efectos del sismo de Febrero del 2010, ya que los efectos de un terremoto en una empresa pueden ser iguales, mayores o menores que lo que puede producir un incendio, pero el criterio anterior puede ser igualmente aplicable. Que la empresa, haciendo inversiones cuantiosas pueda reconstruir sus actividades es algo que no parece ser determinante; que el sismo no impida mantener otras actividades tampoco; que el hecho que las instalaciones del empleador hayan sido arrendadas y no propias, tampoco fue suficiente para descartar la fuerza mayor o caso fortuito en el caso comentado.

Otro aspecto que estimamos necesario destacar es que, en el caso que se reanuden las faenas con posterioridad al sismo, con los mismos empleados, éstos en la realidad no prestaron servicios a la empresa durante la suspensión de las labores, por razones que no son imputables al empleador y, por consiguiente, no procedería el pago del tiempo no trabajado. Debe tenerse presente que las remuneraciones son la contrapartida del trabajo, por definición de lo que es el contrato de trabajo contenida en el Código del ramo. Es cierto que puede no haber responsabilidad de los trabajadores, pero también es cierto que ellos no estuvieron a disposición del empleador, situación que justificaría el pago del tiempo no trabajado. No pueden estar a disposición para algo imposible que ocurra, que es la reanudación de las faenas. De esta forma, pueden haber casos en que, aún sin terminarse los contratos de trabajo por la causal del Art. 159 N°6 antes mencionada, el pago del tiempo no trabajado no devenga remuneraciones, sea porque también existe en esa situación un caso fortuito que exime de la obligación de dar trabajo y pagar remuneraciones o bien por cuanto simplemente no se trabajó, por causa no imputables a la empresa. Este último argumento ha sido aceptado por la Dirección del Trabajo en dictamen relacionado con faenas mineras afectadas por el invierno boliviano, ocurrido en establecimiento ubicado en la Tercera Región Copiapó<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Ordinario 7173/361 del 24 de Noviembre del 1997

Como conclusión, tratándose del sismo de Febrero del 2010, pueden efectivamente producirse situaciones laborales que permiten despedir a los trabajadores de las faenas afectadas o bien suspender la prestación de servicios y el pago de las remuneraciones durante el tiempo que no se pueda trabajar. Deberá, por cierto, en ambos casos, analizarse las situaciones en forma tal que las consecuencias del sismo hayan sido verdaderamente irresistibles para la continuidad de las labores y sin que los daños sean imputables a la empresa, pues de lo contrario podremos estar en situaciones discutibles y, en esos casos, la ley protege al trabajador.

Santiago, 17 de Marzo del 2010.

Fernando Hurtado M.

Urenda, Rencoret, Orrego y Dörr