

El despido en caso fortuito

“...Sólo resulta legítimo invocar la causal de ‘caso fortuito’ en situaciones excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos previamente consignados...”.

CECILY HALPERN MONTECINO

HÉCTOR HUMERES NOGUER

Facultad de Derecho
Universidad del Desarrollo

El reciente sismo ha repercutido fuertemente en el empleo, sobre todo en la VI, VII y VIII Región. Hasta la fecha, los despidos afectan a más de 7 mil trabajadores, según las últimas cifras proporcionadas por la autoridad. Gran parte de éstos se fundan en la causal prevista en el N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo; esto es, el “caso fortuito o fuerza mayor”.

El empleador, al invocar dicha disposición, en ejercicio del llamado “poder de dirección” de la empresa, está facultado para poner término al contrato sin obligación de pagar indemnizaciones. No obstante, el trabajador puede impugnar su procedencia, y el juez del Trabajo ordenar, si estima que la causal es injustificada, el pago de la indemnización legal recargada.

Es evidente que el establecimiento —por ley— de taxativas causales de terminación del contrato, como la aludida, se inspira en el propósito de que el trabajador mantenga su ocupación en tanto sea posible. Por consiguiente, todo acto que conduzca a un efecto distinto deberá ser juzgado con apego a dicho espíritu. Deben ser rechazados los despidos innecesarios o que reflejen un ánimo abusivo.

Algunos parlamentarios pretenden

—por la vía de reformas legales— restringir las situaciones que hacen procedente dicha causal de desvinculación, con el propósito de otorgar una mayor protección a los trabajadores. Se conocen, hasta la fecha, a lo menos cuatro iniciativas legislativas que apuntan en dicho sentido.

No parece ser éste el camino correcto para el logro de dicho objetivo, puesto que nada se gana con nuevas leyes si con las que hay correctamente aplicadas es posible resolver el problema que comentamos.

En efecto, existe abundante jurisprudencia judicial que ha establecido uniformemente el alcance de la causal legal que comentamos. Desde luego, el hecho que se invoca debe ser inimputable (su

conurrencia provenir de una causa ajena a la voluntad del empleador); imprevisible (imposible de representarse racionalmente con antelación); irresistible (sus efectos no pueden atajarse con el cuidado de diligencia debido), e interruptivo (el estado de las instalaciones de la empresa impide su funcionamiento, así sea total o parcialmente, por un prolongado espacio de tiempo). A lo anterior debe agregarse la ponderación de los factores específicos de la fisonomía propia de cada empresa para establecer fehacientemente la imposibilidad concreta de mantener la continuidad de la relación laboral.

En segundo lugar, la Corte Suprema de Justicia, por la vía del nuevo recurso procesal de unificación de jurisprudencia, tendrá la oportunidad de velar, incluso con mayor estrictez,

por la aplicación de esta doctrina judicial e imponerla en todos los tribunales del país.

En tercer lugar, la Dirección del Trabajo, recientemente, en concordancia con este planteamiento, ha establecido similares requisitos para la procedencia del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral sin pago de indemnización.

En cuarto lugar, las normas que rigen la terminación de la relación laboral tienen principios y fundamentos sociales ampliamente conocidos, que cubren eventuales vacíos de la legislación, proporcionando a los jueces directrices para hacer realidad la intención de la ley.

Por último, la ley, en su esencia, es un mandato general y abstracto, por lo que siempre será necesario que el juez construya una regla aplicable al caso particular y concreto (sentencia), tarea exclusiva de la jurisdicción.

En conclusión, es claro que en nuestro país sólo resulta legítimo invocar la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, en situaciones excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos previamente consignados, bajo los criterios de buena fe, razonabilidad y previsibilidad.

Creemos, por los motivos señalados, que resulta innecesario agregar inéditos elementos a la legislación. Más valdría intentar aclarar otros temas laborales que sí han generado conflictos de interpretación, como son aquellos relacionados con la gratificación, la prescripción de acciones y derechos laborales, el concepto legal de remuneración para el pago de indemnizaciones, y aspectos de la negociación colectiva, por nombrar sólo algunos.

