

Universidad de Talca  
Magister Derecho del Trabajo y Seguridad Social.  
Profesor: Rafael Pereira Lagos.

**CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR: REQUISITOS PARA CONSTITUIR UNA CAUSAL DE EXONERACION DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.**

(Trabajo realizado en base a documento elaborado para la Unidad de Defensa Laboral, Estudios Laborales, Boletín N° 1)

Karla Varas Marchant  
Junio 2010

## I. INTRODUCCIÓN

El 27 de febrero pasado fuimos testigos de un terremoto y posterior maremoto que han remecido diversos aspectos de la vida cotidiana, entre ellos, las relaciones entre trabajadores y empleadores. Las cifras entregadas por la Dirección del Trabajo son alarmantes, puesto que muestran un aumento en los despidos por la causal de caso fortuito o fuerza mayor comparadas con igual periodo del año anterior, de 258 despidos al año 2009, a una cifra de 8.417 a lo que va del año 2010.<sup>1</sup>

Sin duda que una de las principales consecuencias laborales que trae aparejada esta terrible catástrofe es -precisamente- el despido de muchos trabajadores amparados en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, razón por la cual resulta indispensable efectuar un análisis en torno a los requisitos de configuración de esta causal y los efectos que trae aparejada su aplicación.

El despido es una de las máximas sanciones que puede recibir un trabajador en su vida laboral, toda vez que -aunque nos suene lógico- conllevará la pérdida de su fuente de ingresos, y con ello una serie de dificultades para la mantención personal y de la familia, sumado a los probables incumplimientos de obligaciones comerciales que se generarán hasta que ese trabajador no vuelva a reinsertarse al mercado laboral. Este escenario desde ya dramático- se agrava aún más, cuando el término de la relación laboral se funda en alguna de las causales, que de acuerdo a la estructura que entrega nuestro legislador laboral, no dan derecho a indemnización, lo que ocurre -precisamente- cuando se invoca la causal a que hemos hecho referencia, "*caso fortuito o fuerza mayor*"<sup>2</sup>.

El quiebre que se produce en torno a la continuidad de la relación laboral junto con la imposibilidad de acceder a las indemnizaciones -principalmente la de años de servicio-, nos obligan a efectuar un análisis riguroso y estricto en torno a los requisitos que deben concurrir para la configuración de esta causal.

---

<sup>1</sup> El aumento hasta el día 26 de marzo de 2010, comparado con marzo de 2009 es de 3.262,4%, en lo referente exclusivamente al artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. A su vez, no debe olvidarse que en estas cifras de despido a consecuencia del terremoto, deben agregarse todos aquellos que se verifican de forma verbal, por medio de un supuesto "mutuo acuerdo con el empleador", y también los que se fundan en supuestas ausencias injustificadas respecto de aquellos trabajadores que no concurrieron a sus trabajos en un período próximo de ocurrida esta catástrofe.

<sup>2</sup> Pese a que en este punto el caso fortuito o fuerza mayor opera como un modo de exoneración de responsabilidad laboral, el Código del Trabajo no sigue la misma lógica en todas sus instituciones. En efecto, el artículo 123, a propósito de "la gente de mar", señala que si la nave se perdiera por naufragio, incendio u otros siniestros similares, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a dos meses de remuneración. A su vez, el artículo 137 letra c), relativo a los trabajadores portuarios eventuales, contempla como causal de extinción del contrato el "caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite al empleador proporcionar el trabajo convenido", precisando que de ocurrir, el empleador deberá pagar al trabajador la remuneración correspondiente a un medio turno.

Tres son las preguntas esenciales que nos debemos formular a la hora de analizar el caso fortuito o fuerza mayor como causal de extinción de la responsabilidad del empleador:

1º ¿Qué es lo que entenderemos –dentro del ámbito laboral- por caso fortuito o fuerza mayor?

2º ¿Puede el caso fortuito operar como una causal de suspensión de la relación laboral?

3º Para el caso de estimar razonable que el caso fortuito o fuerza mayor opere como causal de término de la relación laboral, cabe preguntarse ¿cuáles son los requisitos para entender configurada la causal?, y ¿qué consecuencias indemnizatorias traerá aparejada?

En el transcurso de estas líneas trataremos de ir dando respuesta a estas interrogantes, con especial énfasis en la número 3, atendido las implicancias que genera el despido de un trabajador.

Para comenzar este análisis es preciso dejar sentada una premisa básica que debe guiar toda la interpretación de las causales de despido, que es el carácter protector del derecho del trabajo. En efecto, no debemos olvidar que la causa que da origen al nacimiento de esta especial rama del derecho es – precisamente- la protección de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, y por ende todas aquellas instituciones que son importadas desde otras ramas del derecho deben ser interpretadas a la luz de este principio. Así, y teniendo en vista que nuestro legislador laboral no nos entrega un concepto de caso fortuito o fuerza mayor, ni mucho menos nos señala cuáles serían los requisitos para su configuración, al transportar la definición señalada por el artículo 45 del Código Civil, debemos interpretarla a la luz del principio protector a que ya hemos hecho referencia, y en consecuencia su aplicación, necesariamente deberá ser restrictiva. En efecto, toda causal que rompa con la vigencia del principio de continuidad y estabilidad de la relación laboral debe ser interpretada restrictivamente, más aun cuando ello conlleva la pérdida de las indemnizaciones por término de la relación laboral.

## II. REQUISITOS PARA QUE EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR OPERE COMO UNA CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Como ya lo habíamos adelantado, para los efectos de determinar si en un caso en concreto se configura la causal de caso fortuito o fuerza mayor, debemos tener en especial consideración la aplicación del principio protector, el que constituirá una vital herramienta para ir delimitando sus requisitos y contornos.

A continuación, analizaremos -a la luz de lo sostenido por nuestros Tribunales de Justicia- los requisitos formales y de fondo que deben concurrir para que esta causal opere como un mecanismo de exoneración de responsabilidad, tanto de la obligación que tiene el empleador de mantener vigente el vínculo laboral, como de la obligación de pago de indemnizaciones por término de la relación laboral.

### a. Requisitos formales.

Como sabemos, para proceder al despido de un trabajador, **el empleador deberá comunicarlo por escrito señalando la causal legal que se invoca y los hechos en que se funda**<sup>3</sup>. Respecto de la causal de despido por caso fortuito o fuerza mayor, la comunicación en cuestión debe ser entregada al trabajador **dentro de los 6 días siguientes a la separación**, y dentro del mismo plazo deberá enviarse una copia a la Inspección del Trabajo respectiva. En caso de no reunir estos requisitos o existir alguna omisión o defecto en la carta, el tribunal podrá calificar de injustificado, indebido o improcedente el despido de forma automática (artículo 162 en relación con el 454 n° 1 del Código del Trabajo)<sup>4</sup>.

En cuanto al momento en que debe hacerse efectivo el despido y expedirse la mencionada carta, hay que tener presente que **la fuerza mayor o el caso fortuito debe invocarse en la fecha más próxima que sea posible**, ya que en caso contrario operará lo que en doctrina se conoce como “el perdón de la causal”. En otras palabras, el retardo en la notificación del despido al trabajador importa una renuncia del empleador a utilizar la causal reseñada, y por ende, que el supuesto caso fortuito o fuerza mayor no es tal, ya que el empleador ha podido

---

<sup>3</sup> Además, al momento de comunicar el despido, el empleador debe estar al día en el pago de las cotizaciones de seguridad social del trabajador, caso contrario, será aplicable la sanción del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo.

<sup>4</sup> Las formalidades que consagra el legislador en relación con el despido obedecen a su preocupación por proteger la estabilidad y continuidad de la relación laboral, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa. En cuanto a los defectos u omisión de la carta de despido, nuestra jurisprudencia ha señalado que éstos no pueden subsanarse con posterioridad, ni mucho menos durante la secuela del juicio, ya que el objeto de establecer dicha formalidad es que el trabajador no quede en la indefensión. A modo referencial se pueden revisar las siguientes sentencias: Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol 148-2009; Corte de Apelaciones de La Serena, Rol 25-2009; Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol 151-2007; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 8708-2004.

mantener el vínculo laboral vigente por un tiempo que va más allá de lo razonable si efectivamente hubiese sobrevenido un hecho que haya generado una imposibilidad absoluta para mantener vigente el contrato de trabajo.

#### **b. Requisitos de fondo:**

El legislador laboral no nos entrega un concepto de caso fortuito, ni mucho menos nos ilustra en torno a cuáles serían sus elementos o requisitos de configuración, situación que nos obliga a recurrir al derecho común, a fin de ir delimitando sus contornos a la luz del principio protector del derecho del trabajo<sup>5</sup>.

De acuerdo a lo que señala el artículo 45 del Código Civil, caso fortuito o fuerza mayor es *“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.”*<sup>6</sup>

Así, podemos desprender que los elementos básicos para configurar esta causal de exención de responsabilidad, que en materia laboral se manifiesta como una causal que habilita a poner término a la relación laboral sin derecho a indemnización, son:

1. **Que sea inimputable**, es decir, que se trate de un hecho externo al deudor. En términos civilistas, no debe provenir de un hecho o culpa del empleador o del hecho o culpa de las personas por quien él responde. Así, si existió un descuido en la mantención de la infraestructura o exposición temeraria al riesgo, que provocaron que el sismo produjera el daño, el empleador será responsable y no lo habilitará para utilizar la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo<sup>7</sup>. En este punto la Dirección del Trabajo ha señalado que el hecho o suceso debe provenir 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<sup>8</sup>.
2. **Que sea imprevisible**, es decir, que el acontecimiento haya sido imposible de anticipar. Lo anterior está vinculado con un cálculo de probabilidades: la posibilidad de representarse al momento de la celebración del contrato la

<sup>5</sup> La Dirección del Trabajo, por medio de Ordinario N° 1412/021 de fecha 18 de marzo de 2010, procedió a efectuar una interpretación de esta causal de despido, donde se analizan en detalle cada uno de sus requisitos.

<sup>6</sup> En la doctrina civilista se crítica este concepto por ser incompleto, ya que faltaría el requisito de inimputabilidad. Sin embargo, se sostiene que esta omisión es suplida por el artículo 1547 del Código Civil que dispone “que el deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que... haya sobrevenido por su culpa”.

<sup>7</sup> El artículo 934 del Código Civil señala “Si notificada la querrela, cayere el edificio por efecto de su mala condición, se indemnizará de todo perjuicio a los vecinos; pero si cayere por caso fortuito, como avenida, rayo o terremoto, no habrá lugar a indemnización; a menos de probarse que el caso fortuito, sin el mal estado del edificio, no lo hubiera derribado. No habrá lugar a indemnización, si no hubiere precedido notificación de la querrela”.

<sup>8</sup> Ordinario N° 1412/021 de fecha 18 de marzo de 2010.

ocurrencia de algún terremoto u otra catástrofe natural. LORENZO DE LA MAZA define los acontecimientos imprevistos como aquellos que por excepción pueden sobrevenir y que no han sido tomados en consideración por las partes al momento de contratar<sup>9</sup>. Desde este punto de vista resulta bien discutible si un terremoto –dada las características sísmicas de nuestro país- es un acontecimiento poco frecuente, cuya ocurrencia no es dable esperar.

En palabras de Abeliuk, debe tratarse de un hecho que las partes no han podido prever al momento de celebrar el acto o contrato. Al respecto, cita una sentencia de la Corte Suprema que señala que “el hecho es imprevisto cuando no hay razón especial para creer en su realización, y ni el agente ni persona alguna colocada en sus mismas circunstancias habría podido evitar sus consecuencias<sup>10</sup>”.

Sobre este punto, la Dirección del Trabajo ha señalado que al ser nuestro país altamente telúrico en casi todo su territorio, es posible prever la ocurrencia de un terremoto con cierta frecuencia, aunque no la oportunidad más o menos exacta en que ello ocurrirá, situación que es posible advertir en los numerosos casos de empleadores que, previendo su ocurrencia, han contratado los seguros por tal contingencia, casos en los cuales no se verifica este requisito. También supone una señal inequívoca de esa previsión, las exigencias en materia de construcción antisísmica. En los demás casos, habrá que estarse a las circunstancias precisas que se hubieren verificado, pudiendo reputarse la imprevisibilidad ya no del terremoto como fenómeno, pero sí respecto de su intensidad, del todo desusada en ciertas localidades del país<sup>11</sup>.

3. **Que sea irresistible**, es decir, que el deudor no haya podido evitar sus consecuencias.

Sin duda, éste será el requisito que revestirá mayor importancia para efectos laborales, ya que dice relación con que el hecho deba generar en el empleador **una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones**.

Incluso, en la doctrina civilista, se señala que la irresistibilidad “*impide al deudor, bajo todo respecto o circunstancia, poder cumplir*”, citando diversas sentencias de la Corte Suprema que han sostenido que un hecho es irresistible cuando no es posible evitar sus consecuencias, en términos que ni el agente ni ninguna otra persona colocada en las mismas circunstancias habría podido preverlo ni evitarlo<sup>12</sup>. Por su parte, RENE ABELIUK señala que “*lo que caracteriza al caso fortuito es la imposibilidad total, absoluta; como lo destacan los fallos citados, nadie, ni el deudor ni persona alguna en sus circunstancias, habría podido impedirlo. En consecuencia, una imposibilidad relativa, esto es, **la dificultad en el cumplimiento o una***”

<sup>9</sup> La teoría de la Imprevisión, en Revista de Derecho y Jurisprudencia, t. 30, 1ª parte, pp. 73 y ss.

<sup>10</sup> ABELIUK MANASEVICH, RENE. “Las Obligaciones”. Tomo II.

<sup>11</sup> Ordinario N° 1412/021 de fecha 18 de marzo de 2010.

<sup>12</sup> RDJ, T. 63, sec. 2a., pág. 171.

**mayor onerosidad que la prevista en el mismo, no constituye caso fortuito**; así, una huelga de ferrocarriles no impide cumplir la obligación de entrega de una mercadería si ella puede hacerse por camiones u otro medio.<sup>13</sup> (...).

*Si la imposibilidad es parcial, el deudor no será responsable en la parte que el cumplimiento se ha hecho imposible, y deberá cumplir el resto (N.º 1.201); si la imposibilidad es transitoria, la obligación no se extingue; el deudor deberá cumplir una vez que cese la imposibilidad, pero quedará exento de responsabilidad por el retardo”.*

El profesor Rodríguez-Piñero es de la opinión que la fuerza mayor, más que incidir en el deber que tiene el empleador de ocupación u ocasión del trabajo, afecta a la función empresarial de “mantenimiento de la organización productiva”<sup>14</sup>.

A este respecto, de forma muy acertada la Dirección del Trabajo ha señalado que al estar frente a una causal donde el trabajador no sólo pierde su fuente laboral, sino que además el derecho al pago de indemnizaciones, debe actuarse con estrictez en el análisis y ponderación de sus circunstancias, para así determinar si el empleador se encuentra o no en una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales<sup>15</sup>. De esta forma, para el caso que el empleador no pudiere cumplir plenamente con sus obligaciones, pero sí reemplazarlas por el pago de las indemnizaciones que se derivan de la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, se ajusta a derecho la invocación de esta última y no el caso fortuito o fuerza mayor<sup>16</sup>.

4. Finalmente, **que exista un vínculo causal**, es decir, en cuanto a que el hecho que provoca el despido del trabajador se haya producido a consecuencia del terremoto. Podría ser que aunque la empresa no tuviera

---

<sup>13</sup> RDJ, T. 60, sec. la, pág. 59. También se ha resuelto que la mera escasez de un producto y no su falta absoluta en el mercado no constituye caso fortuito que impida efectuar una construcción: T. 39, sec. 2a., pág. 1.

<sup>14</sup> “El Despido” en el Derecho de la II República, Libro Homenaje al profesor Giménez Fernández. II. Sevilla, 1967. P. 493. En “El despido por fuerza mayor”. MONTROYA MELGAR, ALFREDO. [En línea] [www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS\\_085\\_095.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_085_095.pdf). [consulta: 24 de mayo de 2010].

<sup>15</sup> No habría una imposibilidad absoluta de cumplir con las obligaciones laborales, si una vez transcurrido un plazo prudente, la empresa vuelve a funcionar. Esto es precisamente lo que sucedió con los trabajadores de la panadería penquista Hernán Versluys Castro, quien procedió a despedir a 306 trabajadores por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, fundado en que la fábrica de Concepción estaba prácticamente en el suelo, y que la sucursal de San Pedro había sido saqueada. Sin embargo, el empresario a los pocos días, sin tener ningún tipo de remordimiento, echó a andar nuevamente la fábrica de San Pedro, para lo cual recontrató a algunos de sus ex empleados, sin reconocerles antigüedad, rebajando sus sueldos, e incluso, bajo el compromiso de marginarse del sindicato, de acuerdo al relato entregado por el dirigente sindical Mauricio Denevis. Para mayores antecedentes revisar noticia en: <http://ciperchile.cl/2010/04/01/estas-son-las-empresas-que-mas-han-despedido-amparandose-en-el-terremoto/#gran-industria>.

<sup>16</sup> Ordinario N° 1412/021 de fecha 18 de marzo de 2010.

daños se hubiera terminado el contrato civil o comercial por el cual prestaba servicios a otra y la causa del despido por caso fortuito o fuerza mayor sea simplemente para encubrir un despido que debió haber tenido como fundamento otra causal.

Respecto del terremoto del pasado 27 de febrero, está claro que es un hecho cuya ocurrencia no dependía de la voluntad del empleador, es decir, es un hecho sobre el cual no tenía un control causal. Sin embargo, la imprevisibilidad, y por sobre todo la irresistibilidad, son requisitos menos pacíficos que la inimputabilidad, ya que podría sostenerse que en base a las características sísmicas de nuestro país, las partes pudieron haberse representado, al momento de celebrar el contrato, la posible ocurrencia de algún terremoto durante su ejecución, y por tanto, haber previsto las consecuencias que ello pueda generar, lo que sin duda ocurre en todas aquellas empresas que contratan diversos seguros para prever este y otro tipo de siniestros.

En cuanto a la irresistibilidad, el empleador deberá acreditar que como consecuencia de este acontecimiento se tornó absoluta y definitivamente imposible el cumplimiento de las obligaciones laborales, teniendo en consideración además, que tal como se sostiene en la doctrina civil, la mayor onerosidad del contrato no implica una imposibilidad de cumplir, y que el deudor, debe hacer todo lo posible por cumplir lo pactado.

Ahora bien, analizado el concepto y requisitos de configuración de la causal de despido por caso fortuito o fuerza mayor, cabe preguntarnos cuáles son los efectos concretos que conlleva su aplicación.

En primer término debemos señalar que en cuanto a los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, algunas legislaciones distinguen si éste ha generado una imposibilidad temporal o permanente de poder cumplir con la obligación de proporcionar el trabajo convenido en el contrato. Para el caso que la imposibilidad sea temporal, estaremos ante un supuesto de suspensión de la relación laboral. En cambio, si es permanente, existirá una causa de extinción de la relación de trabajo<sup>17</sup>.

De la revisión de nuestra normativa laboral podemos desprender que el caso fortuito o fuerza mayor está regulado única y exclusivamente como una causal de extinción de la relación laboral, lo que es una muestra de la poca visión que tiene nuestro legislador en estos temas, ya que como se ha señalado, en algunas ocasiones estos sucesos sólo generarán en el empleador una imposibilidad temporal del cumplimiento de sus obligaciones, y por ende, perfectamente, y con el objeto de resguardar la fuente laboral de muchos trabajadores y dejar inalterable los derechos derivados de contratos individuales y

---

<sup>17</sup> En Paraguay se regula la suspensión de la relación laboral con un plazo tope de 120 días, y en Panamá un plazo de 4 meses. MURGAS TORRAZA, ROLANDO. *“Los despidos colectivos por fuerza mayor o por dificultades económicas o tecnológicas”*. [En línea] <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/35.pdf>. [consulta: 24 de mayo de 2010].



colectivos de trabajo, podría regularse los efectos de una suspensión de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor<sup>18</sup>.

Como causal de extinción de la relación laboral, en nuestra legislación no hay ninguna consecuencia indemnizatoria por su aplicación, generando con ello un quiebre del principio de ajenidad de la relación laboral, ya que en definitiva el riesgo de un acontecimiento que pueda ser calificado como caso fortuito o fuerza mayor, recaerá única y exclusivamente en el trabajador.

La legislación española en cambio, si bien contempla la extinción del contrato por fuerza mayor, para que produzca este efecto se requiere previamente que sea “constatada” por la autoridad administrativa laboral competente, previa instrucción de un expediente de regulación de empleo. Asimismo, la solicitud formulada a la autoridad administrativa debe ser comunicada a los representantes legales de los trabajadores, quienes tendrán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente. Finalizada la investigación, la autoridad laboral deberá adoptar una resolución en el plazo de 5 días, la que podrá ser impugnada por medio de un recurso administrativo ordinario y, contra la resolución de éste, un recurso contencioso administrativo<sup>19</sup>.

En cuanto a los efectos, la legislación española establece que si la resolución administrativa constata la existencia de fuerza mayor y autoriza la extinción del contrato, ésta producirá sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y habrá derecho a una indemnización equivalente a 20 días por años de servicio con máximo de 12 mensualidades. En cuanto al pago de esta indemnización, la autoridad laboral que autorice el despido puede acordar que todo o parte de esta indemnización sea abonada por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)<sup>20</sup>, organismo que a su vez tendrá el derecho a resarcirse del empresario<sup>21</sup>.

### **III. UN BREVE RECORRIDO JURISPRUDENCIAL:**

Nuestra jurisprudencia judicial, teniendo en vista la aplicación restrictiva que debe existir en torno a las causales de despido, ha establecido los siguientes criterios:

---

<sup>18</sup> De todos modos, y pese al vacío legal existente, estimamos que los empleadores en conjunto con las organizaciones sindicales podrían establecer períodos de suspensión de la relación laboral, regulando sus efectos, para así dar cumplimiento a la obligación del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores. Además, podría convenirse como medida la adopción del feriado colectivo.

<sup>19</sup> Curso de Derecho del Trabajo. 18ª Edición. Valencia, 2009. Director Juan M. Ramírez Martínez. Autores: Jesús García Ortega, José María Goerlich Peset, Francisco Pérez de Los Cobos Orihuel, Juan M. Martínez Ramírez y Tomás Sala Franco.

<sup>20</sup> El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo dependiente del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, que tiene por finalidad abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago y eventuales indemnizaciones por término del contrato, a causa de insolvencia o concurso del empresario. Artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>21</sup> Curso de Derecho del Trabajo. 18ª Edición. Valencia, 2009. Op. Cit.

1. La Corte Suprema, en sentencia de fecha 18 de diciembre de 2008, Rol 6311-2008, ante un incendio sufrido en una barraca, analiza el significado de irresistibilidad para los efectos de la configuración de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, señalando que **debe existir una nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes, y por ende, de cumplir una de las principales obligaciones de la parte patronal, siendo inevitable el término del vínculo contractual.**
2. Dentro de la misma línea, la Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia dictada el 30 de julio de 2007, Rol 105-2007, también a propósito del incendio de una empresa, analizó una serie de elementos para los efectos de determinar la configuración de la causal de caso fortuito o fuerza mayor:
  - a. Si existe una imposibilidad material de cumplir con las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
  - b. Si hubo una afectación real y efectiva del patrimonio de la empresa.
  - c. Si habían seguros comprometidos.

Analizado lo anterior, termina concluyendo que **no se acreditó el descabro económico que haya impedido continuar con el giro de la empresa,** ya que fue resarcida completamente por la compañía aseguradora, y que **la facultad que tiene la empresa para no continuar con su negocio, en ningún caso puede significar una vulneración de los derechos laborales.**

3. Siguiendo con el análisis de la causal en referencia, la Corte Suprema, en sentencia de fecha 31 de julio de 2007, Rol 2055-2006, sostuvo que el incendio de un establecimiento comercial no constituye caso fortuito o fuerza mayor, atendido que **no constituye un hecho aislado y concluyente por sí mismo,** siendo necesario, además, que el empleador acredite:
  - a. Una afectación real de su patrimonio.
  - b. Que el siniestro le impidió de manera permanente continuar con sus actividades comerciales, y seguir proporcionando el trabajo pactado y la remuneración convenida.

A continuación, señala que si bien se está ante un hecho imprevisto, no es dable concluir que haya sido imposible de resistir por el empleador, entendiendo este requisito como ***“la imposibilidad de mantener los puestos de trabajo a los actores correspondiendo sólo su despido, todos trabajadores antiguos, sin derecho a indemnización”.***

Respecto de las alternativas que pudo haber manejado el empleador, sostiene que debió haber operado la suspensión de la relación laboral durante el tiempo en que el establecimiento comercial no funcionó, y reintegrar a los dependientes una vez superadas las consecuencias dañosas del siniestro, tomando en consideración que pasados 4 meses la empresa volvió a funcionar. Sin embargo, en el presente caso se optó por el despido, sin haber analizado la irresistibilidad que debe presentarse, ***“máxime si se trata de trabajadores que sufrirán la pérdida de su fuente de ingresos inesperadamente, sin resarcimiento alguno”.***

4. De la misma forma, la Corte Suprema, en sentencia dictada el 26 de julio de 1999, Rol 1658-1999, confirmando un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, sostiene que, de acuerdo a la normativa laboral, por regla general, el término de la relación laboral, beneficiará legalmente al trabajador con el pago de las indemnizaciones, razón por la cual, **en los casos en que se autoriza el término de la relación laboral sin derecho a indemnización, deben interpretarse de forma restrictiva y restringida.** A su vez, respecto de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, señala que la empresa debe invocar y acreditar “las consecuencias dañosas o de imposibilidad económica o financiera que le hayan ocasionado un impedimento para el pago de las consiguientes indemnizaciones a sus trabajadores”, concluyendo que al no haber acreditado impedimento alguno para el pago de las indemnizaciones y obligaciones laborales, no se configura la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Incluso más, al quedar acreditado que la empresa demandada siguió funcionando y comercializando sus productos después del siniestro, y que sus instalaciones estaban resguardadas por un contrato de seguro, la Corte estimó que no había un impedimento ni imposibilidad de pago de las indemnizaciones. Así, en base a la sentencia en referencia, podemos concluir, que una distinción clave en este punto estará dado por la posibilidad real que tenga la empresa, pese a la ocurrencia de un siniestro determinado, de poder cubrir el pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral, sea porque hubo una continuidad de giro, sea porque tiene un patrimonio que le permitirá cumplir con tales obligaciones.
5. En otra interesante sentencia, la Corte Suprema sostuvo que el cumplimiento más oneroso del contrato de trabajo no constituye caso fortuito o fuerza mayor, señalando que *“(...) la ocurrencia de un hecho que pueda hacer más gravoso, en términos económicos para el empleador, el cumplimiento de su obligación correlativa, no constituye el caso fortuito invocado...”*, *“...para que exista la causal de caso fortuito o fuerza mayor invocada, la obligación debe hacerse absolutamente imposible de cumplir, como en el caso de autos si la plantación se hubiera destruido por un hecho de la naturaleza”*<sup>22</sup>. De lo anterior puede colegirse que, si el mayor costo de producción de los bienes se produce a consecuencia del terremoto, como sería el caso de que la destrucción de caminos y puentes eleven el costo de los fletes, ese despido sería injustificado, pues el contrato de todas formas puede cumplirse, solo que de forma más onerosa para el empleador.
6. La Corte de Apelaciones de Temuco, en sentencia de fecha 30 de diciembre de 2008, Rol 1660-2008, para los efectos de entrar a calificar si se configura el caso fortuito, tuvo en especial consideración que el caso versaba en torno a la fuente de trabajo *“que es el sustento y razón de ser de la obligación del empleador”*, por lo que para determinar la irresistibilidad se debe estar a la realidad de los hechos, y de acuerdo a ellos la empresa desde un punto de

---

<sup>22</sup> Sentencia Corte Suprema Septiembre 16/92, recurso de queja, Rol N° 4371.

vista funcional, *“reinicia sus actividades después del incendio y así vemos que el sustento de la obligación del empleador de mantener los puestos de trabajo a los dependientes afectados por el siniestro no fue en su totalidad, porque es hecho de la causa –reconocido por la demandada– que un número importante de trabajadores ha sido reubicado y otros indemnizados, correspondiendo en consecuencia el despido de los trabajadores a una determinación discriminatoria, al no tomar en cuenta su antigüedad y la circunstancia que gozaban de fuero al momento del siniestro, como consta en informe de fiscalización que rola a foja 161 y 162 y asimismo, debe tenerse presente como lo hace ver el fallo de primer grado en sus considerandos decimocuarto, que la demandada estaba amparada por seguros y que contaba de otro plantel industrial y así estaba en condiciones de responder a los demandantes con una decisión distinta a la separación, haciendo recaer en ellos en forma absoluta la pérdida de la fuente de trabajo que se encontraba asegurada. Y así como concluye el fallo de primer grado, la empresa demandada no se encuentra imposibilitada absolutamente de cumplir con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo”<sup>23</sup>.*

7. En sentencia de fecha 31 de agosto de 2004, la Corte Suprema, sostuvo que la relación laboral termina sin derecho a indemnización cuando se refiere a una circunstancia absolutamente imprevista, es decir, ajena a la previsión y voluntad del empleador, y que le impiden seguir proporcionado el trabajo pactado y pagando la remuneración convenida para su ejecución. En el caso en comento, la Corte concluye que sí se reúnen los requisitos para poner término al contrato de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, principalmente por dos razones: 1) porque la situación que se presentó es imprevisible e insuperable para el empleador; 2) porque se acreditó que **no existe otra fuente de trabajo en manos del empleador, que le hubiese permitido mantener las condiciones para que su dependiente llevara a cabo el servicio contratado.**<sup>24</sup>
8. Finalmente, dentro del contexto de la nueva justicia laboral, el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca en causa Rit M-104-2010, teniendo en vista que el local donde funcionaba la sociedad demandada era arrendado; que con ocasión del terremoto del pasado 27 de febrero no hubo pérdidas en cuanto a maquinarias y materias primas; que no se acreditó que producto del terremoto se haya afectado el patrimonio de la empresa; que a la semana siguiente del terremoto los trabajadores concurren al inmueble, no obstante su estado, a realizar funciones de limpieza y orden, y que actualmente el inmueble se encuentra en reparación y habitable, concluyó que no existe una imposibilidad

---

<sup>23</sup>En este punto, es necesario tener presente que la causal de despido que hemos analizado no procede respecto de los trabajadores que estén amparados por fuero laboral, sea sindical o maternal, puesto que tal como expresa el artículo 174 que regula el procedimiento de desafuero que debe llevarse a cabo cuando un empleador quisiese poner término a la relación laboral de un trabajador aforado, el juez sólo podrá concederlo en los casos de las causales del artículo 159 N° 4 y 5, y las del 160.

<sup>24</sup> Corte Suprema. Rol 3570-2003.

de cumplir con las obligaciones que impone el contrato de trabajo de otorgar el trabajo convenido.

#### IV. CONCLUSIONES.

En base a lo expuesto y jurisprudencia citada, podemos concluir que para poder configurar la causal de despido establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, no basta la simple constatación mecánica del siniestro, puesto que además se deben tener en consideración otros antecedentes que permitirán determinar si en definitiva existió para el empleador **“una imposibilidad absoluta y definitiva para cumplir con las obligaciones laborales”**. La conclusión anterior está estrechamente vinculada con el requisito de irresistibilidad, el que exige la existencia de un impedimento total de mantener los puestos de trabajo, para lo cual nuestros tribunales analizan ***el grado de afectación del patrimonio de la empresa, si hay seguros comprometidos para hacer frente a las consecuencias del siniestro, o si la empresa cuenta con patrimonio como para hacerse cargo de las indemnizaciones por término de la relación laboral, todo lo cual permitirá determinar si existen perjuicios económicos que hagan imposible la continuidad del giro de la empresa, entre otros.***

Junto con ello, no debemos olvidar que el cumplimiento de los requisitos de configuración del caso fortuito o fuerza mayor deben analizarse a la luz de los principios del derecho del trabajo, especialmente el protector y de primacía de la realidad, en base a los cuales indefectiblemente llegaremos a la conclusión que su aplicación debe ser excepcional, y su interpretación restrictiva, debido a que el terremoto y posterior maremoto no puede ser argumentado como excusa para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales.

El impacto que han generado los despidos amparados en esta causal ha tenido eco en nuestra clase política, habiéndose ingresado a la fecha 4 mociones parlamentarias<sup>25</sup> tendientes a regular sus efectos, e incluso con fecha 3 de mayo de 2010 el actual presidente de la República ingresó un proyecto de ley con el objeto de precisar que esta causal sólo podrá ser aplicada si conlleva para el empleador “una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones”<sup>26</sup>. El análisis de estas iniciativas legislativas lo dejaremos para otras páginas, pero sí me gustaría advertir la escasa cultura legislativa que tenemos, puesto que sólo se generan propuestas de reformas legales cuando el vaso de leche ya se encuentra derramado.

---

<sup>25</sup> Boletín 6863-13; Boletín 6865-13; Boletín 6864-13 y Boletín 6915-13.

<sup>26</sup> Boletín 6921-13.