



Entregó Dirección del Trabajo

**Dictamen sobre despidos por "caso fortuito o fuerza mayor"**

19-Mar-2010

En relación a la aplicación de la causal de término de contrato de trabajo contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto del 27 de febrero pasado, la Dirección del Trabajo emitió, con fecha 19 de marzo de 2010, el dictamen 1412/021 que transcribimos a continuación:

---

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO DEPARTAMENTO JURIDICO**

**ORD. N°: 1412 021**

**MAT.:** 1.- Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "caso fortuito o fuerza mayor" contenida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora; 2.- 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. 3.- Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, "caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

División Difusión y Comunicaciones

ANT.: Necesidades de buen servicio.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 159 N°6.

**CONCORDANCIAS:** Dictamen N°4.055/297, de 27.09.2000.

**SANTIAGO, 19 de marzo de 2010**

**DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)**

**A : SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN PRESENTE/**

Como es de público conocimiento, varias regiones del país fueron sacudidas por un movimiento telúrico de gran magnitud el 27 de febrero del presente año, con lamentables consecuencias para sus habitantes, con pérdida de numerosas vidas y con daños enormes de bienes materiales.

Que, lógicamente, los efectos destructivos del terremoto han alcanzado, con diferentes grados de afectación, a múltiples empresas y sus instalaciones, generando dificultades ciertas, cuando no la imposibilidad absoluta de continuar con las actividades productivas a las que se encontraban dedicadas.

Que, este Servicio ha constatado que, con posterioridad al terremoto, la aplicación por parte de empleadores de la causal de terminación de trabajo "caso fortuito o fuerza mayor" contenida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, se ha incrementado notoriamente, advirtiéndose paralelamente de parte de los trabajadores afectados -de lo cual la prensa también da cuenta de ello- la inquietud acerca de los requisitos estrictos que justifican la aplicación de tal causal, especialmente porque se trata de una de aquellas causales cuya aplicación no genera para los trabajadores el goce de una indemnización por años de servicios, con todo lo que ello involucra en un momento de particular precariedad como el que se vive actualmente a raíz del terremoto reciente.

Que, teniendo en cuenta lo anterior, se hace imprescindible, ejerciendo la facultad legal de interpretación de la ley laboral, abocarnos a establecer, el sentido y alcance de la norma legal que contiene la referida causal. Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo:

*"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:"*

**"6. Caso fortuito o fuerza mayor."**

Que, a su vez, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil:  
*"Se llama fuerza mayor o caso fortuito 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."*

Que, tal como se ha asumido en la doctrina vigente de este Servicio (contenida, entre otros, en el **dictamen N°4.055/297, de 27.09.2000**), de la disposición citada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor 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.

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

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

Que a los requisitos señalados cabe agregar un cuarto que, por más obvio que parezca, se encuentra en la base de los restantes, cual es, que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto.

Que, corresponde ahora analizar con detalle cada uno de los elementos copulativos de la referida causal, aplicados a una contingencia específica como lo fue el terremoto reciente, sin la presencia de los cuales no se ajustaría a derecho la decisión de poner término al contrato de trabajo, previniéndose que se trata de una interpretación de la normativa respectiva y no, pues se carece de competencia legal para ello, del análisis de casos concretos en que se hubiere aplicado la referida causal de terminación. Ellos son:

a) **Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto:** Si la justificación de la terminación del contrato de trabajo habrá de ser el acaecimiento de un terremoto, la exigencia más elemental impone que los daños causados deriven del sismo, pues, de lo contrario, se podría llegar al absurdo que se pudiese despedir utilizando la causal caso fortuito o fuerza mayor por un empleador cuya actividad empresarial se desarrolla en una zona geográfica no alcanzada por el sismo o que, habiéndolo sido, no generó, en las instalaciones específicas, efectos dañinos en su construcción;

b) **La inimputabilidad del empleador:** Significa que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos. La primera circunstancia sin duda no se verifica en el caso que motiva este pronunciamiento, pues se trata de un hecho de la naturaleza. Sin embargo, distinto es el caso de la responsabilidad que pudiese afectar por acción u omisión a un empleador en lo que a los efectos del terremoto causados en las instalaciones de su empresa. Así, si se trata de una instalación mantenida en deplorable estado, con riesgos ciertos de deterioro o incluso derrumbe (esto es, en condiciones potenciales de ordenarse su demolición por parte de la Municipalidad respectiva, por aplicación del artículo 81 d) de

## División Difusión y Comunicaciones

la Ley General de Urbanismo y Construcción) aún sin la ocurrencia de un sismo de la intensidad del terremoto del 27 de febrero pasado, no 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, debiendo haber adoptado, por imposición de la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo *"todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"*;

c) **Que el terremoto sea imprevisible:** Significa que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes o, como lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales, se deba a *"una contingencia no posible de advertir o vislumbrar"*. (1)

Sabido es que nuestro país es altamente telúrico en casi todo su territorio y, por ello, es posible prever la ocurrencia de un terremoto con cierta frecuencia, aunque no la oportunidad más o menos exacta en que ello ocurrirá. Manifestación de lo anterior lo constituyen 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 restantes 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, del todo desusada en ciertas localidades del país, y

d) **Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles:** Quiere decir, como también lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales, que, frente a la contingencia *"no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste"* (2) , pero a un modo tal que *"importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo."* (3) Lo anterior implica que se debe tornar *"inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo."* (4) Por eso, se comparte el criterio jurisprudencial, según el cual *"el examen de (la) imposibilidad de resistir las consecuencias de un siniestro, obliga a revisar 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."* (5) De este modo, si existe la posibilidad de cumplir con la obligación, aunque sea con dificultades, no procede que opere como modo de extinguir las obligaciones, el caso fortuito o fuerza mayor, pues no aparecerá como completamente irresistible el terremoto y sus efectos directos. Sería el caso en que un empleador que hubiere sufrido la destrucción completa de sus instalaciones en una ciudad determinada, pero que tuviere otra u otras instalaciones a las cuales pudiere trasladar a quienes laboraban allí. Será, entonces, indiciaria del carácter resistible del terremoto y sus efectos directos, la viabilidad de la empresa para seguir funcionando.

## División Difusión y Comunicaciones

No será inocuo entonces que el empleador disponga de medios necesarios para continuar con la empresa, sea que deriven o no aquéllos, de los seguros que se tuvieren contratados para la contingencia sísmica.

Si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal "*caso fortuito o fuerza mayor*" el pago de una indemnización (por años de servicios), lo es por cuanto la contingencia en que se funde tal causal, debe generarle al empleador la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales, cuales son, la de otorgar el trabajo convenido y remunerar. Parece razonable, entonces, que a un empleador que deberá soportar los costos derivados de la contingencia (terremoto, en el caso en comento) y que le impiden continuar con su actividad, no se le recargue con el pago de indemnizaciones, pero debe actuarse con estrictez en el análisis y ponderación de sus circunstancias pues, en tal caso, quien soportará los efectos laborales del terremoto serán los trabajadores, al perder no sólo su fuente laboral, sino también sus indemnizaciones legales, circunstancias que atentaría contra el más básico sentido de equidad si, a poco transcurrir los días, 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.

Armonizando con este requisito aparece la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, según la cual "*el caso fortuito a que se refiere el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo ha de entenderse no como un acontecimiento aislado y concluyente que por sí mismo autorice al empleador para poner fin a los contratos de trabajo. Se requiere algo más que eso. En este caso, ha sido necesario que el empleador dueño del local acreditara cómo el siniestro afectó de modo efectivo su patrimonio, demostrado en estados financieros o flujos de gastos no recuperados y, en fin, en un descalabro económico que de modo permanente le haya impedido proseguir con su actividad habitual y ejercicio de su comercio, extremos no acreditados en autos;*" (6) La E. Corte Suprema al rechazar la casación de la sentencia recién referida, agregó: "*Que, conforme a los hechos asentados, entre ellos, que el local comercial reinició sus actividades después de cuatro meses aproximadamente, no es posible concluir la existencia de un hecho que, si bien imprevisto, haya sido imposible de resistir por el empleador, irresistibilidad entendida como la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo a los actores correspondiendo sólo su despido, todos trabajadores antiguos, sin derecho a indemnización alguna.*"

"(...) *Que, en efecto, el empleador pudo recurrir a la suspensión de la relación laboral durante el tiempo en que el establecimiento comercial no funcionó y reintegrar a sus dependientes una vez superadas las consecuencias dañosas del siniestro, sin embargo, optó directamente por el despido, sin el necesario examen de la existencia o inexistencia de la irresistibilidad que necesariamente debe presentarse a propósito de la causal invocada para el despido, máxime si se trata de trabajadores que sufrirán la pérdida de su fuente de ingresos inesperadamente sin resarcimiento alguno. A ello cabe agregar que también pudo considerarse la posibilidad de reubicar a los actores en otro establecimiento de similar naturaleza.*" (7)

División Difusión y Comunicaciones

### **Otras consideraciones respecto de la aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor:**

a.- La causal caso fortuito o fuerza mayor se encuentra dentro de aquellas que, naturalmente, no dan lugar a indemnización legal, quedando entregado un pago con fines resarcitorios para el trabajador afectado con su aplicación, a la mera voluntad de las partes;

b.- En cuanto a las formalidades, aplicando lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador pone término al contrato de trabajo aplicando la causal caso fortuito o fuerza mayor, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada en viada al domicilio del trabajador consignado en su contrato de trabajo, **expresando los hechos en que se funda**. Lo anterior, unido a los elementos constitutivos de todo caso fortuito o fuerza mayor, supone afirmar que la carta de despido deberá bastarse a sí misma en la descripción de hechos que deben cumplir con un estándar específico: ser absolutamente imprevistos, absolutamente irresistibles e inimputables al empleador, debiendo tenerse en cuenta que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido debe acreditarse por el demandado la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, *"sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido"*;

c.- La carta de despido deberá entregarse o enviarse dentro de los seis días hábiles siguientes a la separación del trabajador;

d.- El empleador, para proceder al despido de un trabajador por aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor, le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

### **Trabajadores sujetos a fuero:**

Tratándose de trabajadores aforados, esta causal no se encuentra dentro de aquellas en que el empleador puede fundar su acción de desafuero según se advierte del examen de lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, razón por la cual el fuero se mantendrá vigente y con ello las obligaciones correspondientes.

### **Vigencia de principios del derecho:**

Que, a mayor abundamiento y en auxilio de una correcta interpretación de la causal caso fortuito o fuerza mayor, corresponde traer a colación, la vigencia de los principios del derecho aplicables al ámbito laboral, en especial, el principio de continuidad de la relación laboral y el principio de la buena fe.



**El principio de continuidad de la relación laboral**, derivado del genérico principio protector, tiene por fundamento el que *"la relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga"*. (8) Este principio, que encuentra manifestaciones ciertas en nuestro ordenamiento jurídico (así, artículos 4º inciso segundo y 159 N°4 del Código del Trabajo) tiene dentro de sus diversos alcances, la resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por el empleador y la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. (9) Se deriva de lo anterior, por una parte, que la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo que dependen de la sola voluntad del empleador (entre ellas la causal caso fortuito o fuerza mayor) deben ajustarse estrictamente a los requisitos que las justifican, más aún cuando el cese del vínculo laboral no se verá acompañado de una compensación económica por vía de la indemnización por años de servicios, como sucede con la causal en referencia. Otra de sus manifestaciones, es la *"interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones"*. (10) Una de las causas posibles de tales suspensiones son precisamente las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito. (11) Debe recordarse aquí, que el Código del Trabajo se pone en el evento que circunstancias graves, incluso calificadas como caso fortuito, no den lugar a la terminación del contrato, aunque signifiquen dotar al empleador de un mayor poder al momento de extender la jornada de trabajo y/o de ejercer el ius variandi del art. 12 CT respecto de un dirigente o delegado sindical (art. 243 CT), en ambos casos manteniendo el trabajador el pleno goce de sus derechos laborales.

Debe tenerse presente también que, como se contiene en la doctrina vigente de este Servicio (contenida, entre otros, en dictamen N°3.677/278, de 10.08.1998) que *"el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de la misma"*.

Por su parte **el principio de la buena fe** es uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, es el de la buena fe, el cual debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral, tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica.

Que, este principio se encuentra recogido en el **artículo 1546 del Código Civil**, que dispone:

*"Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella"*.

La norma transcrita, de acuerdo a la doctrina de este Servicio (contenida, entre otros, en dictamen N°3.675/124, de 05.09.2003) resulta aplicable al contrato de trabajo y se refiere a lo que la doctrina denomina "buena fe objetiva", esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no

División Difusión y Comunicaciones

causar daño a la contraparte. Implica un deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador.

Se trata de un principio que exige un estándar de conducta tanto al empleador como al trabajador. Se ha sostenido, en doctrina que el trabajador atenta en contra de la buena fe, a modo referencial, en el caso de la concurrencia desleal o la revelación de secreto. A su vez, se ha sostenido que el empleador atenta en contra de este principio en la extinción del contrato de trabajo, en los casos de despido abusivo o especialmente injustificado, (12) como sería el caso en el cual un empleador, despidiere a un trabajador aplicando la causal caso fortuito o fuerza mayor a sabiendas que no se verifican los requisitos exigibles para ello o sin agotar otras alternativas posibles, menos perjudiciales para el trabajador.

### **Prevención respecto de otros eventos relacionados con el terremoto del 27 de febrero:**

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.

Que, en conclusión, en atención a las consideraciones de derecho precedentes, cumplo con manifestar a Usted que:

1.- Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "caso fortuito o fuerza mayor" contenida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga *la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora;*

2.- 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.

3.- Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, "caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.



Saluda a Ud.,

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

RPL/MCST/CTC

Distribución:- Jurídico- Partes- Control- Boletín- Deptos. D.T.- Subdirector- U. Asistencia Técnica- XIII Regiones- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

- (1) Sentencia de la E. Corte Suprema del 24.03.2009, rol 264-09.
- (2) Sentencia de la E. Corte Suprema del 24.03.2009, rol 264-09.
- (3) Sentencia de la E. Corte Suprema del 01.10.2008, rol 4327-2008. En igual sentido, sentencia del mismo tribunal del 18.12.2008, rol 6331-2008.
- (4) Sentencia de la E. Corte Suprema del 18.12.2008, rol 6331-2008.
- (5) Sentencia de la E. Corte Suprema del 01.10.2008, rol 4327-2008.
- (6) Sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago del 28.03.2006, rol 4456-2005.
- (7) Sentencia de la E. Corte Suprema del 31.07.2007, rol 2055-06.
- (8) Plá Rodríguez, Américo, "Los principios del Derecho del Trabajo", 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, página 215.
- (9) Plá Rodríguez, Américo, ob.cit., página 223.
- (10) Plá Rodríguez, Américo, ob.cit., página 223.
- (11) Plá Rodríguez, Américo, ob.cit., página 264.
- (12) Mangarelli, Cristina, "La buena fe en el derecho del trabajo", en Revista de Derecho Laboral, tomo LII, N° 234, abril-junio 2009, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009, página 332.