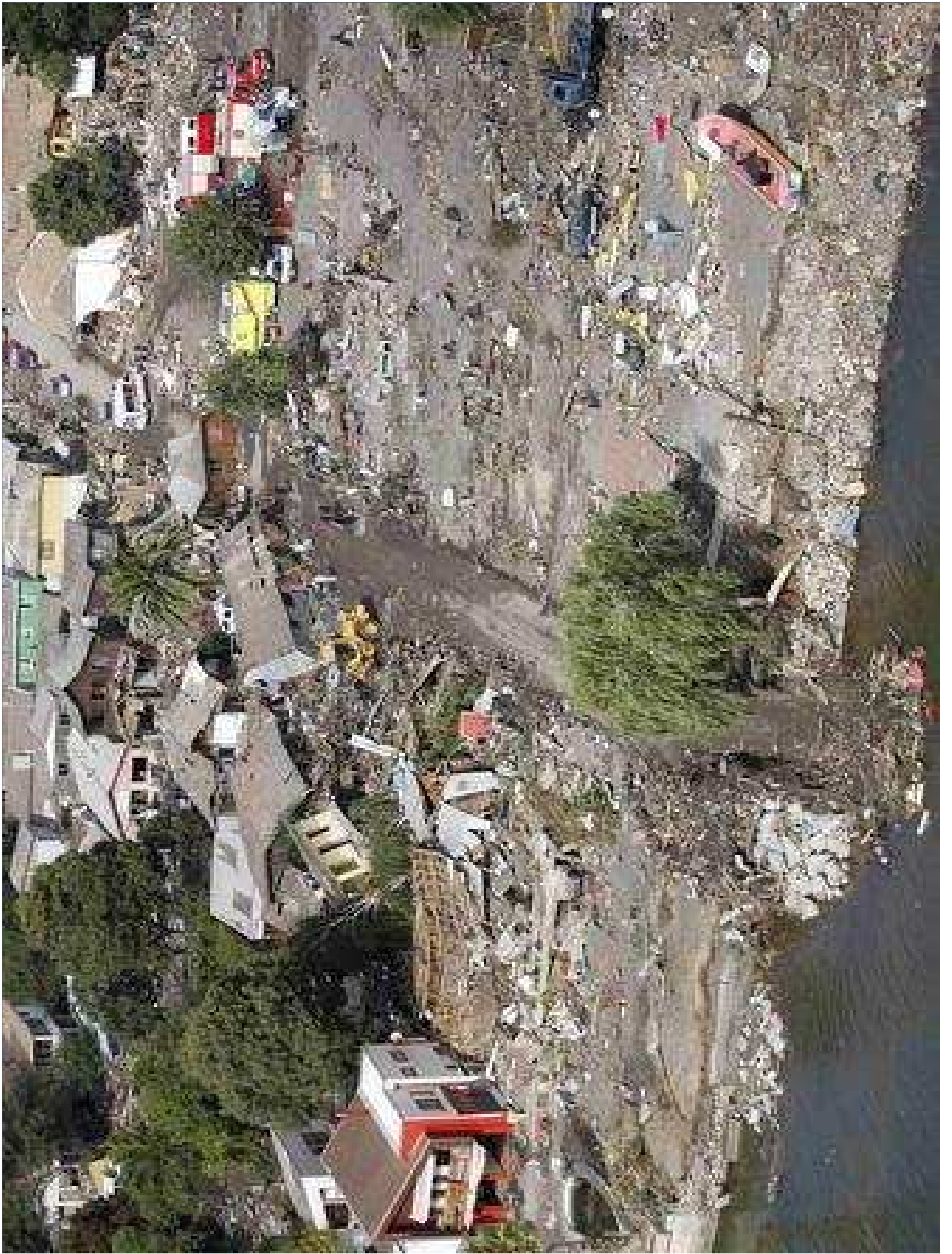


EL CASO FORTUITO EN EL DESPIDO LABORAL

Héctor Humeres Noguera

UNIVERSIDAD DEL
DESARROLLO

25 de mayo de 2010













¿PORQUÉ LIMITAR LAS CAUSALES JUSTIFICADAS DE DESPIDO?

- Porque ello obedece a la naturaleza propia del Derecho laboral
- PRINCIPIOS LABORALES
- Pro operario
 - Irrenunciabilidad de los derechos
 - Continuidad de la relación laboral

I.- PRO OPERARIO

a) Mayor protección al trabajador

1. Gravitación del elemento subordinación o dependencia

- El trabajador está sujeto a la potestad de mando del empleador.

2. Límite constitucional del poder de mando

- Ciudadanía en la empresa (art. 5° C. T.)

3. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica

El empleador > protección eficaz de vida y salud de trabajadores

b) Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica

- Reconocimiento legal:
- Frondosa legislación
 - Ley accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
 - Código del Trabajo: Art. 184
 - Deber acentuado con la ley 20.123 (subcontratación)
 - D. S. 594:
 - Condiciones higiénicas en lugares de trabajo
 - Recintos saludables
- Limite razonable:
 - lo laboral y de habitual ocurrencia en la localidad

II .- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS:

Normas de Orden Público:

- es posible la transacción SÓLO en aquellas materias en que las partes pueden pactar libremente
- las causales de terminación son taxativas
- despido injustificado > pago de indemnización legal

III.- CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

• Principio de estabilidad en el empleo

- El trabajador tiene derecho a permanecer en su puesto de trabajo mientras no concurra una causal justificada de término de la relación laboral

• Causales justificadas de despido

- De aplicación e interpretación restrictiva (rompen el ppio. de estabilidad en el empleo)
- art 161 : Necesidades de la empresa
Desahucio (cargos confianza/ TCP)
- art. 160 : Subjetivas
 - Concepto.
- **art. 159** : Objetivas
 - Concepto.
 - **N° 6**: caso fortuito o fuerza mayor

EL CASO FORTUITO EN LA LEY ACTUAL

- Reglas básicas

- aplica concepto Código Civil
 - Es eximente de responsabilidad (contrato, pago remuneración e IAS)
- calificación del despido > empleador (soporta el daño el trabajador)
- requiere carta de aviso de despido: explicitación de hechos (J. oral)
- da derecho a impugnación judicial por el trabajador
- hoy podría accionarse en denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales y procs. de Tutela laboral

EL CASO FORTUITO EN LA JURISPRUDENCIA

Elementos copulativos del hecho que se invoca como justificativo de la causal:

- **inimputable** (provenir de una causa ajena a la voluntad del empleador)
- **Imprevisible** (imposible de representarse racionalmente con antelación)
- **irresistible** (efectos no pueden detenerse con diligencia debida)
- **interruptivo** (el estado de las instalaciones de la empresa impide su funcionamiento, total o parcialmente por un prolongado espacio de tiempo).
- **Además:** ponderación de los factores específicos de la fisonomía propia de cada empresa.
- **Evidencia empírica de la jurisprudencia:**
 - Aplicación de la causal en forma **restrictiva**.
 - Ingresos roles n°s 2055/2006; 3570/2003; 4327/2008; 6311/2008; 264/2009.

NUEVO DICTAMEN 1412 021

(19/3/2010)

(explicitó exigencias ya establecidas por la jurisprudencia)

- Constatación de descalabro económico (afectación patrimonial real y efectiva)

- Inexistencia de otra fuente de trabajo posible

- Suspensión de trabajo definitiva (no transitoria; sin continuidad del giro o negocio)

* no debe existir omisión o acción del Empleador

* contingencia imposible de prever (lagunas sísmicas; intensidad)

* nula posibilidad de mantener puesto de trabajo (aspectos específicos de faena u otras de la empresa)

INICIATIVAS LEGALES PARLAMENTARIAS

1) Boletín N° 6864-13:

“ que produce la imposibilidad total y permanente de mantener el giro”.

2) Boletín N° 6866-13:

“ solo si empleador debe terminar en forma definitiva con las actividades de la empresa, o que no le sea posible la reubicación de los trabajadores afectados a otras dependencias de la misma”

“pago de indemnizaciones si ER. tuvo responsabilidad directa o indirecta en la pérdida del establecimiento, o si cuenta con seguros por dicha pérdida; o si pudo rescatar bienes con que responder de IAS”

INICIATIVAS LEGALES PARLAMENTARIAS

3) Boletín N° 6863:

“Pago de IAS si empleador no cumplió con las normas, ordenanzas o reglamentos que fijan las condiciones de construcción y mantenimiento de inmuebles con el fin de resguardar la seguridad de quienes allí laboran”

“Pago de IAS si se comprueba que los efectos del siniestro han sido o pueden ser compensados al empleador por algún mecanismo como el pago de seguros, u otra contraprestación análoga”

“Pago de IAS si empleador puede reubicar a los trabajadores en otro establecimiento, o si puede reiniciar la prestación de servicios en un tiempo determinado > suspensión relación laboral”

INICIATIVAS LEGALES PARLAMENTARIAS

4) Boletín N° 6865-13

“En zonas afectadas por estados de excepción constitucional o en áreas geográficas o actividades que hayan sido declaradas en situación de crisis, despidos sujetos a autorización judicial previa, tendiente a comprobar la existencia de las condiciones que ameriten la aplicación de una u otra causal.”

“Aplicable retroactivamente para todos los despidos por fuerza mayor o caso fortuito entre el 27 de Febrero de 2010 y la fecha de publicación de esta normativa, cualquiera sea la región del país en que hayan tenido lugar”.

“En intertanto, quedarán suspendidos los efectos de dichos despidos, manteniéndose el cumplimiento de las obligaciones derivadas

INICIATIVAS LEGALES PARLAMENTARIAS

5) BOLETIN 6885-13

“Aplicación solo cuando el empleador sufra la pérdida total de su empresa o comercio, o no permita la continuidad del giro respectivo; si pérdida se refiere sólo a una sucursal de la empresa o comercio correspondiente, no será aplicable ésta causal respecto de los trabajadores de dicha sucursal.

“Inaplicable en caso que empleador perciba ingresos por el cobro de uno o más seguros que cubran los daños ocasionados por el hecho que originó dicho caso fortuito o fuerza mayor”.

INICIATIVA LEGAL GUBERNAMENTAL

BOLETIN 6921-13

Contenido Artículo único.- Agrégase al N°6 del artículo 159 del Código del Trabajo, lo siguiente:

“Para efectos de la procedencia de esta causal, el hecho constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor debe causar necesaria y directamente la imposibilidad absoluta, por parte del empleador, de seguir cumpliendo con su obligación de otorgar el trabajo convenido, para lo cual deberán considerarse las funciones y el lugar en que se desempeña el trabajador despedido.

Asimismo, el empleador que invoque esta causal no debe haber contribuido al acaecimiento del hecho invocado y/o a sus efectos lesivos a través del incumplimiento de la normativa relativa a condiciones y mantenimiento del lugar de trabajo, seguridad de la infraestructura donde se prestan los servicios u otras disposiciones de similar naturaleza.”.

INICIATIVA LEGAL GUBERNAMENTAL

Para que se configure la causal, el proyecto exige:

1.- relación de causalidad entre el caso fortuito o fuerza mayor y la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato de trabajo, atendidas las circunstancias (lugar de trabajo y el tipo de función que realiza el trabajador), y

2.- ausencia de participación del empleador en la generación del hecho que constituye caso fortuito.

Por lo tanto, empleador no puede invocar la causal si ha incumplido las normas relativas a las condiciones y mantenimiento de lugar de trabajo o su seguridad u **otras circunstancias de similar naturaleza.**

ANALISIS CRITICO INICIATIVAS

objetivo:

“aclarar” la aplicación de la causal, mediante regulación exhaustiva y minuciosa (mensaje)

comentario crítico:

- Desde el D^o civil y laboral > regulación sobreabundante y por tanto innecesaria
- Desde el d^o procesal > exige pruebas complejas respecto del cumplimiento de obligaciones del empleador y la relación de causalidad
 - la prueba de un hecho negativo es una exigencia procesalmente imposible de cumplir
 - la conversión del hecho negativo en positivo, para los efectos de la prueba, es difícil, (por la gran cantidad de normas que regulan el proceso productivo) lo que vendría a dejar al empleador en una virtual indefensión.

ANALISIS CRITICO

INICIATIVAS

- **real necesidad del cambio legislativo ?**

- **rol de Tribunales ...?** la Corte Suprema de Justicia, por la vía del nuevo recurso procesal de unificación de jurisprudencia, tendría la oportunidad de velar, por la aplicación de la doctrina judicial e imponerla en todos los tribunales del país.

- **se logra el objetivo?**

- 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.

- **inhibición del empleador?**

ANALISIS CRITICO INICIATIVAS

Propuesta:

Alternativa más favorable al trabajador y respeta la autonomía de las partes contratantes:

- suspensión de los efectos del contrato
- > Ley N° 20.440

Ventajas:

- Mantiene vínculo jurídico
- Desjudicializa el problema

Experiencia comparada > suspensión del contrato

Hasta una próxima oportunidad
gracias por vuestra atención !!