

Santiago, uno de septiembre de dos mil quince.

Vistos:

Por sentencia de once de diciembre de dos mil trece dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en los autos caratulados “Franchy con Transporte Aéreo S.A.”, RIT 0-2939-2013, RUC 1340027558-5, se acogió la demanda y declarándose injustificado el despido se condenó a la demandada al pago de diversas prestaciones, más reajustes e intereses previstos en la ley, sin costas, por estimarse que la demandada tuvo motivo plausible para litigar; la que fue anulada por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago con fecha treinta de julio último, según consta a fojas 31 y siguientes.

En contra de esta última sentencia la parte demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, y solicita que se lo acoja y se desestime el recurso de nulidad, y en la de reemplazo se haga lugar a la demanda restableciendo la plena vigencia y eficacia de la sentencia del grado, con costas.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

1° Que el recurrente, en primer lugar, indica que es un tema pacífico lo referido a los hechos de la causa, y que la esencia de la discusión consiste en determinar si es justificada o no la inasistencia de un trabajador a sus labores por encontrarse privado de libertad por acto de autoridad, esto es, si configura una situación de fuerza mayor que determina que su ausencia al trabajo es justificada y, consecuentemente, que no procede en tal caso el despido por la causal contemplada en el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En segundo lugar, señala que en la sentencia impugnada se razonó en el sentido que es la trabajadora la que debe justificar su inasistencia, lo que hizo fundándose en el hecho de encontrarse privada de libertad por orden de un tribunal de garantía, pero que cuando la ley –en este caso el N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo– emplea alguna de las formas del verbo justificar,

requiere que la explicación se adecúe a la juridicidad, y que el caso fortuito o fuerza mayor alegado exige que no haya podido prever ni rechazar el hecho de la prisión; por lo que incurre, en su concepto, en un prejuzgamiento y condena penal a la trabajadora, ya que expresa que “parece claro que la acción voluntaria de la trabajadora que ha llevado a que un juez de garantía haya establecido que existen antecedentes que justifican la existencia del delito de homicidio calificado, imputándosele lanzar, junto a otro grupo de sujetos, un bebé de dos días a una hoguera, y que en él le ha cabido participación como autora, cómplice o encubridora y que, por cumplirse además, con la exigencia de la letra c) del artículo 140 del Código Procesal Penal, procedía su prisión preventiva, si bien es irresistible, no es imprevisible, toda vez que la actora – de quien existen presunciones fundadas de cometer un delito– debió prever las consecuencias penales y procesales de su actuar, el que se presume ilícito, de acuerdo a la letra b) de la última norma citada”. Idea que se refuerza en el considerando sexto, al señalarse que “necesariamente debe el tribunal entender que la prisión preventiva decretada por un juez nunca puede ser justificante de la inasistencia, sea cual fuere el resultado posterior del juicio penal”, reiterando luego el prejuzgamiento penal al afirmar que la detención por la policía, la formalización por el ente persecutor y el sometimiento a prisión preventiva “era previsible por la trabajadora y no puede justificar su ausencia”.

Entonces, la sentencia impugnada sostiene la tesis que la prisión preventiva del trabajador no es una situación que se ajuste a lo que el artículo 45 del Código Civil define como caso fortuito o fuerza mayor, capaz de justificar su inasistencia al trabajo e impedir la aplicación de la causal de despido prevista en el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En tercer lugar, señala que existen dos sentencias firmes con diversa interpretación, dictadas por la Corte Suprema y por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos rol 554-1999 y 728-2010, respectivamente. En la primera sentencia de cotejo se expresa que “para dilucidar la cuestión debatida

debe, necesariamente, establecerse la existencia o inexistencia de fuerza mayor ante las ausencias que motivaron el despido del actor. Para ello debe tenerse presente que, en conformidad 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 ... los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público", situación que, a la luz de los hechos establecidos, se dio en la especie, desde que el trabajador fue privado de su libertad por orden de autoridad competente, circunstancia que no pudo resistir, de manera que la ausencia en la que incurrió resultó plenamente justificada, debido a que se vio impedido de concurrir a prestar los servicios para los que fue contratado, por razones de fuerza mayor".

Agrega que "de este modo, cabe concluir que en el fallo impugnado se ha quebrantado la disposición contenida en el artículo 45 del Código Civil, la que se interpretó inadecuadamente y, en consecuencia, la contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Esta última por haberla aplicado a un caso no reglado por ella, ambos errores de derecho denunciados en el recurso en examen y que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde que llevaron al rechazo de la demanda interpuesta por el trabajador".

En la segunda sentencia se declaró injustificado el despido del actor que faltó a sus labores por encontrarse privado de libertad, expresando que la detención del trabajador por el supuesto delito de violación de una persona menor de 14 años "no es otra cosa que un acto de autoridad que constituye un caso de fuerza mayor, como expresamente lo señala el artículo 45 del Código Civil, el que resultó desde luego irresistible pero a la vez imprevisible"; y se desestimó la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, porque los hechos fijados por el tribunal –imputación de delito y detención– hacen que "la calificación jurídica que entiende "justificada" la ausencia del trabajador a sus labores es la adecuada a tales hechos, y ningún vicio se ha cometido por el fallo en este sentido".

Concluye que se dan los presupuestos del recurso, dado que existen interpretaciones contradictorias sobre la materia de derecho objeto del juicio, pues la sentencia impugnada señala que es injustificada la ausencia a sus labores del trabajador privado de libertad por orden de autoridad, mientras que las otras dos acompañadas, en contradicción con aquélla, razonan en el sentido que es una situación de caso fortuito o fuerza mayor y, consecuentemente, determinan que la inasistencia del trabajador a sus labores sea justificada; en razón de lo anterior señala que si se hubiera interpretado y aplicado correctamente el derecho, esto es, lo dispuesto en los citados artículos 45 del Código Civil y 160 N° 3 del Código del Trabajo, se habría llegado necesaria e ineludiblemente a la conclusión que manifiesta el voto disidente, referida al rechazo del recurso de nulidad, manteniendo en pleno vigor el fallo de la instancia que declaró injustificado el despido de la trabajadora.

Por último, señala que los errores cometidos requieren que, conforme a los intereses superiores de certeza jurídica, se unifique la comentada jurisprudencia distinta y contradictoria sobre una misma materia sustantiva y, así, se fije el sentido de las normas en cuestión y se uniformen criterios e interpretaciones, asentando en definitiva un precedente en la materia de derecho objeto de la resolución recurrida; yerros que causan perjuicio pecuniario a la trabajadora, toda vez que se la priva del legítimo derecho a cobro de las indemnizaciones derivadas del despido injustificado de que fue víctima.

Solicita, en definitiva, se acoja el recurso y, en consecuencia, se rechace el de nulidad deducido por el demandado, y en la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia se decida que se restablece la plena vigencia y eficacia de la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, que declaró injustificado el despido de la trabajadora y ordenó el pago de las indemnizaciones y prestaciones consiguientes, con costas;

2° Que de la lectura de las sentencias que se acompañan se advierte que se decidió que es justificada la ausencia de un dependiente a su lugar de trabajo y que, por lo tanto, no se configura la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, si ha sido privado de su libertad por orden de autoridad competente, pues constituye una circunstancia que no pudo resistir, esto es, un acontecimiento que el artículo 45 del Código Civil califica como fuerza mayor;

3° Que, en cambio, la sentencia impugnada solucionó el debate de manera diferente, en la medida que concluyó que la prisión preventiva decretada por un juez de garantía si bien es irresistible, no es imprevisible, *“...toda vez que la actora –de quien existen presunciones fundadas de cometer un delito- debió precaver las consecuencias penales y procesales de su actuar, el que se presume ilícito...”*, y que *“...necesariamente debe el tribunal entender que la prisión preventiva decretada por un juez nunca puede ser justificante de la inasistencia, sea cual fuere el resultado posterior del juicio penal, pues no es dable exigirle al empleador que haga una suerte de prognosis acerca de lo que finalmente decidirá la justicia del crimen o que espere hasta que exista sentencia ejecutoriada al respecto: solo se tiene que la trabajadora fue detenida por la policía, formalizada por el ente persecutor y sometida a prisión preventiva por un tribunal. Es lo cierto que todo ello era previsible por la trabajadora y no puede justificar su ausencia...”*;

4° Que, por consiguiente, se está en presencia de dos interpretaciones disímiles sobre una idéntica materia de derecho, hipótesis que establece el artículo 483 del Código del Trabajo para que proceda el recurso de unificación de jurisprudencia, por lo que se debe establecer cuál es la correcta, lo que se traduce en determinar si la prisión preventiva decretada respecto de un trabajador constituye una causa que justifica su inasistencia al lugar de trabajo;

5° Que, de acuerdo a lo dispuesto en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina sin derecho a

indemnización alguna cuando el empleador le pone término invocando la causal de no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. Como puede advertirse la referida disposición no hace alusión a la voluntariedad de la ausencia solo a su justificación, y la expresión “sin causa justificada” da cuenta de la falta de razón o motivo suficiente, por lo tanto, concurriendo uno que explique porqué el trabajador no puede concurrir a laborar, o que le imposibilite cumplir las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, no puede ser desvinculado en virtud de la causal de que se trata. En doctrina se sostiene que “...la razonabilidad de los acontecimientos se erige como imprescindible, a la luz de lo que la doctrina ha denominado la “sensatez del caso” y cuya amplitud abarca una multiplicidad de situaciones con un denominador común, cual es la amenidad en su gestación en relación al afectado...” (Irureta Uriarte, Pedro, *Las inasistencias al trabajo como causa de terminación del contrato*. Rev. Derecho (Valdivia), dic. 2013, vol. 26, n° 2, p. 45);

6° Que el inconveniente de que se trata puede ser definitivo o transitorio, total o parcial, y, por lo tanto, el incumplimiento en que el trabajador incurrirá de las obligaciones que asumió será irreversible o temporal, absoluto o relativo. Las causales que pueden dar origen al impedimento son múltiples, dado que la ley no establece un catálogo de situaciones que expliquen el ausentismo, y entre ellas está el caso fortuito o fuerza mayor, y debe entenderse por tal todo hecho ajeno a la voluntad de las partes, por lo que deriva de la naturaleza o de un tercero, y que es imprevisible en su acontecimiento, y que si provoca un incumplimiento sustancial y definitivo de las obligaciones pone fin al contrato, pero si es temporal solo lo suspende.

Por su parte, el artículo 45 del Código Civil llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto que no es posible resistir, y menciona, entre otros, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público. Como la resolución que dispone la prisión preventiva es un acto de autoridad que emana de un juez de garantía y, a juicio de esta Corte, lo que determina la cuestión que se somete a la decisión es que la inasistencia del trabajador al lugar donde se desempeña lo sea sin causa justificada, es decir, que no concorra norma legal o reglamentaria o algún evento, acontecimiento, suceso de incuestionable entidad que dispense la no asistencia, corresponde concluir que la medida cautelar personal de que se trata y de la que solo derivan efectos transitorios no definitivos, solo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo;

7° Que, abona dicha conclusión, la circunstancia que en sede laboral sólo debe analizarse lo concerniente a si es o no justificada la ausencia del trabajador a su lugar de trabajo, y, por lo tanto, si procede declarar injustificado el despido realizado por el empleador, y es en la penal en la que se debe decidir lo tocante a su participación en el hecho que dio origen a la investigación criminal;

8° Que, en consecuencia, se uniforma la jurisprudencia en el sentido que la ausencia de un trabajador a su fuente laboral originada porque se dispuso su prisión preventiva debe ser calificada como justificada, por lo tanto, no configura la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, tal como lo sostuvo el tribunal de base; razón por la que se debe concluir que los sentenciadores del fondo incurrieron en yerro al acoger el motivo de nulidad establecido en la letra c) del artículo 478 del referido código, y, por consiguiente, se anula la sentencia impugnada para acto continuo, sin nueva vista y en forma separada, dictar la correspondiente de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de

treinta de julio de dos mil catorce, escrita a fojas 31 y siguientes, y se declara que es nula, y acto seguido y sin nueva vista, separadamente, se dicta la correspondiente de reemplazo.

Regístrese.

Redactó la ministra Gloria Ana Chevesich Ruiz.

Rol N° 23.799-14.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Haroldo Brito C., señoras Rosa María Maggi D., Gloria Ana Chevesich R., y los Abogados Integrantes señores Jaime Rodríguez E., y Juan Eduardo Figueroa V. No firma la Ministra señora Maggi y el Abogado Integrante señor Rodríguez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal la primera y por estar ausente el segundo. Santiago, uno de septiembre de dos mil quince.

Autoriza la Ministra de Fe de la Excma. Corte Suprema.

En Santiago, a uno de septiembre de dos mil quince, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente.

Santiago, uno de septiembre de dos mil quince.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 483 C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

De la sentencia anulada solo se reproduce la parte expositiva y los fundamentos primero y segundo, y del tercero la primera parte hasta las palabras "...en el motivo precedente...", no afectados por la decisión que se adopta. Asimismo, se transcriben los razonamientos 5°, 6° y 7° de la sentencia de unificación de jurisprudencia que antecede.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Que, en consecuencia, se debe concluir que no se configuró el motivo de nulidad contemplado en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, por cuyo intermedio la parte demandada pretende que la ausencia de la trabajadora se califique como injustificada, por haberse configurado la causal que autoriza poner término al contrato de trabajo contemplada en el número 3 del artículo 160 del referido estatuto, y, con ello, que se rechace la demanda por la que se solicita que se declare que el despido es injustificado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de once de diciembre de dos mil trece dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Redactó la ministra Gloria Ana Chevesich Ruiz.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

N° 23.799-2014.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Haroldo Brito C., señoras Rosa María Maggi D., Gloria Ana Chevesich R., y los Abogados Integrantes señores Jaime Rodríguez E., y Juan Eduardo Figueroa V. No firma la Ministra señora Maggi y el Abogado

Integrante señor Rodríguez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal la primera y por estar ausente el segundo. Santiago, uno de septiembre de dos mil quince.

Autoriza la Ministra de Fe de la Excma. Corte Suprema.

En Santiago, a uno de septiembre de dos mil quince, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente.