

Santiago, treinta de julio de dos mil catorce.

VISTOS:

En estos autos RIT O-2939-2013, RIT 13400275585-5 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de once de diciembre del año recién pasado, dictada por el juez titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, don David Eduardo Gómez Palma, se acogió la demanda de despido injustificado y se ordenó a la demandada pagar a la actora las sumas de dinero que se indican en lo resolutivo. En contra de esta resolución, la empresa demandada dedujo recurso de nulidad.

Esta Corte declaró admisible el recurso y escuchó los alegatos de ambas partes, dejando la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en primer lugar, la recurrente sostiene que la sentencia se encuentra viciada por la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, por cuanto dicho fallo dio por acreditada la relación laboral, que la demandante desempeñaba el cargo de tripulante de cabina (la demandada es una empresa de transporte aéreo), que los días 27 y 28 de abril de 2013 la actora tenía la obligación de concurrir a sus labores en dependencias de la empresa, que la demandante señorita Franchy no asistió los referidos días y que con fecha 25 de abril de 2013 doña Karla Franchy Arana fue detenida por la Policía de Investigaciones en virtud de una orden emanada de la autoridad judicial competente en causa RUC 1300335316-2 y que desde esa fecha se encuentra sometida a prisión preventiva al haber sido formalizada como autora del delito de homicidio calificado. Conforme a estos hechos, se los debió calificar jurídicamente como una ausencia “injustificada” de la demandante a sus labores durante dos días seguidos, pues no puede excusarse en que estaba imposibilitada de asistir toda vez que su acción voluntaria que

implicó que su privación de libertad excluye el caso fortuito o fuerza mayor. Pide que se acoja el recurso y se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda.

SEGUNDO: Que la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo se refiere al caso en que sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Los hechos básicamente son los que ha señalado el recurrente y que constan en los considerandos 9º, 11º y 14º del fallo impugnado, a lo que debe agregarse que se imputa a la demandante formar parte en la secta liderada por un sujeto que se hacía llamar “Antares de la Luz” y haber participado en una especie de ritual que culminó con el homicidio de un bebé de dos días, al que se lanzó a una hoguera por tratarse, según los miembros de esta secta, del “anticristo”.

TERCERO: Que no hay discusión en torno a que la trabajadora efectivamente faltó a sus labores los días 27 y 28 de abril de 2013. La actora ha intentado justificar su ausencia señalando que estaba privada de libertad por orden de autoridad, habiéndosele imputado la comisión de un delito de homicidio calificado, cometido en las circunstancias y con el grupo indicado en el motivo precedente. Luego, parece obvio que si la detención y la posterior prisión preventiva fue hecha de acuerdo con la ley, el acto por el cual fue privada de libertad la demandante era absolutamente previsible -como se dirá- y bastaba que la señora Franchy no desplegara la conducta que motivó su detención para que ésta no se hubiese producido.

CUARTO: Que probada la ausencia durante más de dos días seguidos, es la demandante quien debe justificar su inasistencia, lo que hace amparada en el hecho de la imposibilidad de concurrir a sus labores por encontrarse privado de libertad por orden de un tribunal de garantía. Y debe precisarse 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”, está exigiendo que la explicación se adecue a la juridicidad o, como lo dice el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, consista en “hacer justo algo”. Habrá que determinarse, entonces, si está “justificada” la ausencia de una trabajadora que está privado de libertad por orden de autoridad, es decir, si puede argüir el actor una fuerza mayor o un caso fortuito que le exima de su obligación de concurrir a sus labores.

QUINTO: Que el caso fortuito o fuerza mayor exige que el que lo alega -pues no otra cosa ha hecho la trabajadora al pretender escudar su probada conducta de ausencia laboral en el hecho de estar privada de libertad por orden de la autoridad judicial- no haya podido prever su situación y que tampoco pueda ser rechazada, es decir, debe ser imprevista e irresistible. 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 una 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.

SEXTO: Que no se trata que los jueces con competencia en lo laboral (tanto el de la instancia como esta Corte conociendo del recurso deducido por el empleador) resuelvan o anticipen juicios que son de índole penal, tarea que

le corresponde a los jueces que conozcan del proceso criminal respectivo, pero ciertamente, a la hora de decidir si la probada ausencia a sus labores por más de dos días está justificada, 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: sólo 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.

SÉPTIMO: Que así ha sido resuelto reiteradamente por la Excma. Corte Suprema de Justicia, pudiendo citarse, sólo a modo de ejemplo, los fallos de ese alto tribunal dictados en las causas roles 1332-09, 3557-08 y 3721-08.

OCTAVO: Que debe reiterarse la idea que no es este un juicio criminal y se ignoran los antecedentes que llevaron a la detención y a la posterior decisión de imponerle a la demandante la medida cautelar de prisión preventiva, mas es lo cierto que se la privó de su libertad por orden de autoridad competente y, por lo mismo, sin perjuicio de lo que finalmente pueda decidirse en sede penal, no es posible sostener que una privación de libertad en estas circunstancias constituye una ausencia justificada a las labores de la actora y, al revés, es obvio que se trata de una ausencia necesariamente injustificada, pues no puede excusarse dicha ausencia arguyendo haber desplegado una conducta que sirvió para su detención y prisión preventiva hecha de acuerdo con las citadas normas del Código Procesal Penal. Con el criterio sustentado por el tribunal del fondo, habría que

concluir que si un trabajador es detenido y formalizado por un determinado ilícito, sometido a prisión preventiva, llevado a juicio oral y finalmente, después de varios meses, absuelto, el eventual despido de que pudo haber sido objeto por la causal del N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo estaría injustificado. Así, sólo cabe preguntarse cuál debería ser la conducta del empleador frente a una situación de esta naturaleza: ¿deberá esperar pacientemente el término del juicio penal y, en el ínterin, pagar las remuneraciones mientras su trabajador permanece en la cárcel? No está de más recordar que todo argumento que conduzca a absurdos debe desecharse. Y la ley no ha contemplado para este caso una suerte de “suspensión de la relación laboral”, como sí lo ha hecho en otros, como por ejemplo, el normado en el artículo 158 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que, en estas circunstancias, establecido como un hecho que la trabajadora faltó a sus labores los días indicados, por haber sido detenida legalmente por la autoridad correspondiente y sometida a prisión preventiva por la judicatura, habiéndosele imputado la comisión del delito de homicidio calificado, entender que tal ausencia está justificada importa una errada calificación jurídica de tal presupuesto fáctico y una infracción a lo que previene el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo y, por lo mismo, debe acogerse el recurso, invalidarse el fallo y dictarse otro, en su reemplazo, que rechace la demanda de despido injustificado.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad deducido por la 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, la que se invalida y reemplaza por la que se dicta, separadamente, a continuación.

Acordada contra el voto del abogado integrante señor Devillaine, quien estuvo por acoger la demanda, teniendo presente para ellos los argumentos de la sentencia invalidada y los indicados en la disidencia de la sentencia de nulidad que a continuación se señalan:

- (A) Que este disidente no aprecia en la sentencia impugnada un error en la calificación jurídica de los hechos, como pretende el recurrente en cuanto a considerar que la ausencia de la trabajadora debió ser calificada por el sentenciador como injustificada. En efecto, se comparte el criterio del juez de la instancia, atendida la naturaleza del hecho que se invoca por la trabajadora para justificar su ausencia, esto es, una medida cautelar personal de prisión preventiva decretada en el contexto de un procedimiento penal que se encuentra en plena sustanciación.
- (B) Que en efecto la formalización de la trabajadora y la medida cautelar que la afecta son decisiones adoptadas en el ámbito de un proceso penal sede aquella en que se resolverá la eventual participación de la trabajadora en los hechos que se le imputan. Ahora bien la prisión preventiva de la imputada constituye una *medida esencialmente transitoria* funcional a los fines propios del procedimiento penal y no implica, de modo alguno, un juicio preconcebido de responsabilidad del tribunal que la dispone.
- (C) Que como se viene señalando, la medida cautelar no comporta un juicio de responsabilidad penal de la trabajadora, de forma tal que para fines laborales no corresponde centrar el análisis de la justificación de la ausencia en la gravedad de los hechos imputados, sino sólo en los efectos que comporta la medida misma respecto de la trabajadora en relación al cumplimiento de sus obligaciones para con su empleador, y si la misma depende o no de la voluntad de ésta. Que pretender lo

contrario significaría prejuzgar en sede laboral una conducta que no ha sido aún establecida por la judicatura penal, efecto que se logra cuando se pretende establecer que la medida cautelar era previsible para la trabajadora. Muy por el contrario no puede ser previsible una medida de esta naturaleza si se parte de la base que ninguna responsabilidad ni participación ha reconocido la misma en los hechos que se le imputan.

(D) De lo anterior se desprende que al analizar la justificación de la ausencia producida los días 27 y 28 de Abril de 2013 se debió considerar únicamente si la medida de prisión preventiva en sí misma constituye una causa justificada y no partir de la base que quien enfrenta una medida de esta naturaleza sabía o debía saber a qué se exponía. Que en este orden de ideas cabe señalar que este disidente entiende que la finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del despedido, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del derecho laboral, una causa justificadora al despido disciplinario realizado por el empleador y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales, de forma tal que no corresponde realizar una calificación del porqué de la prisión preventiva que pueda llevar a la lógica de contaminar la discusión laboral.

(E) Que como se viene sosteniendo, la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica

incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente".

- (F) Que la prisión preventiva constituye entonces para efectos laborales una medida ajena al ámbito de decisión del trabajador, reuniendo la misma el carácter de *alteridad, irresistibilidad e imprevisibilidad* ya que depende de la decisión de un órgano jurisdiccional premunido de la facultad legal para decretarla, su cumplimiento no recae en la voluntad del trabajador y menos aún su oportunidad.
- (G) Que así las cosas la ausencia de la trabajadora no pudo considerarse injustificada, por haberle afectado un acto de autoridad – prisión preventiva y no pueden por consiguiente afectar la estabilidad de la relación laboral sino cuando de su resolución definitiva, pasada en autoridad de cosa juzgada establezca la ilicitud del actuar y de la misma se deriven efectos, ya no *transitorios*, sino definitivos que hacen inviable la ejecución del contenido del contrato de trabajo.
- (H) Que, atendida precisamente esta característica *transitoria* de la medida cautelar personal, no se devienen efectos patrimoniales para el empleador en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo desde que el trabajador, por decisión de autoridad no prestará el trabajo convenido mientras penda la razón o motivo que se lo impida.
- (I) Que como se viene razonando, falla correctamente el sentenciador al calificar jurídicamente los hechos asentados en la resolución objeto del presente recurso como despido injustificado, desde que, como ya se dijo, la conducta que se imputa a la trabajadora, esto es su inasistencia al trabajo, tuvo causa justificada consistente en un acto de autoridad

pública, por lo que no resulta posible estimar como justificado su despido.

Redacción del Ministro señor Mera y del voto disidente, su autor.

No firma el ministro señor Le-Cerf por ausencia.

Regístrese y comuníquese.

N° 82-2014.

Pronunciada por la **Décima Sala** de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el ministro señor Juan Cristóbal Mera Muñoz e integrada por el ministro señor Christian Le-Cerf Raby y por el abogado integrante señor Franco Devillaine Gómez.

Autoriza el/la ministro de fe de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

En Santiago, a treinta de julio de dos mil catorce, notifiqué en secretaría por el estado diario la resolución precedente.

Santiago, treinta de julio de dos mil catorce.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

VISTOS:

Se reproduce de la sentencia invalidad sus considerandos primero a decimocuarto, ambos inclusive.

Se reproduce también los motivos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo de la sentencia de nulidad que antecede.

Y se tiene, además, presente:

Que, en estas circunstancias, establecido como un hecho que la trabajadora faltó a sus labores los días indicados, por haber sido detenida legalmente por la autoridad correspondiente y sometida a prisión preventiva por la judicatura, habiéndosele imputado la comisión de un delito de homicidio calificado, su ausencia es necesariamente injustificada, lo que llevará al rechazo de la demanda.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 459 del Código del Trabajo, **se rechaza** la demanda en todas sus partes, sin costas por haber tenido la actora motivos plausibles para litigar.

Acordado contra el voto del abogado integrante señor Devillaine, en virtud de los fundamentos expresados en su disidencia del fallo de nulidad.

Regístrese y comuníquese.

No firma el ministro señor Le-Cerf por ausencia.

N° 82-2014.

N° 82-2.014.-

Pronunciada por la **Décima Sala** de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el ministro señor Juan Cristóbal Mera Muñoz e integrada por el ministro señor Christian Le-Cerf Raby y por el abogado integrante señor Franco Devillaine Gómez.

Autoriza el/la ministro de fe de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

En Santiago, a treinta de julio de dos mil catorce, notifiqué en secretaría por el estado diario la resolución precedente.