

Santiago, veintiuno de junio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-7433-2021, RUC 2140374039-7, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, se acogió la demanda de despido injustificado, por lo que se condenó a la demandada a pagar las indemnizaciones y recargo legal respectivo.

La demandada interpuso recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de treinta y uno de julio de dos mil veintitrés, lo rechazó.

En contra de este último pronunciamiento, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en declarar la correcta interpretación del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, a fin de establecer si resultan justificadas las ausencias de un trabajador que fue detenido como consecuencia de habersele imputado la comisión de un delito.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en la que apareja para efectos de su cotejo, dictada por esta Corte en los autos Rol N° 1673-2009, que razonó que el concepto de fuerza mayor o caso fortuito supone la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado, es decir, se trata de una contingencia que no es posible advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el agente, que no puede contrariar o rechazar, lo que no ocurre cuando la acción voluntaria del trabajador ha significado que la judicatura del crimen estime que ha tenido participación culpable en un hecho ilícito y disponga su procesamiento, puede considerarse como irresistible por cuanto se trata de la orden de una autoridad, pero no puede calificarse de imprevisible, pues falta en la



acción realizada la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser descubierto y sancionado. En tales condiciones, es dable concluir que no concurren en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor de que se trata.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que la demandada dedujo, sobre la base de la invocación conjunta de los motivos previstos en los artículo 477 y 478 letra c) del Código del Trabajo, el primero por la infracción de su artículo 160 N°3.

Como fundamento de la decisión, se destacó que el tenor literal de la causal de término invocada que requiere que la inasistencia sea “sin causa justificada”, esto es, sin razón o motivo suficiente, por lo que concurriendo uno que explique por qué el trabajador no puede acudir a laborar o que le imposibilite cumplir las obligaciones que surgen del contrato, no puede ser desvinculado en virtud de dicho motivo, que no hace alusión a la voluntariedad de la ausencia sino solo a su justificación y que obedezca a una situación que se considere razonable o aceptable; además de compartir el razonamiento contenido en sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en causa Rol N° 35152-2017, en cuanto a que *“el inconveniente de que se trata puede ser definitivo o transitorio, total o parcial, y, por 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 detención 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 adoptada en su contra y de la que únicamente derivan efectos transitorios, solo puede dar lugar a la suspensión del contrato de*



trabajo”, fallo que agrega 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”, lo que condujo a concluir que “se uniforma la jurisprudencia en el sentido que la ausencia de un trabajador a su fuente laboral, originada porque se dispuso su detención, 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”

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo fallado en la sentencia invocada por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que como lo destaca la sentencia impugnada, esta Corte ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la materia de autos después del pronunciamiento de aquella que acompaña la recurrente, decisiones que modificaron la interpretación sobre la causal invocada, destacando los dictámenes más recientes que el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo se limita a exigir que la ausencia sea “sin causa justificada”, por lo que existiendo una circunstancia ajena a la voluntad del trabajador que explique su no concurrencia, la causal queda privada de sustento, sin que sea necesario o procedente para arribar a tal conclusión ponderar los fundamentos de la justificación esgrimida.

Así fue resuelto en los antecedentes citados en el caso y previamente en las causas Rol N° 23799-2014 y 7351-2015, en las que se destacó que el acto de autoridad ejercido por un funcionario público es precisamente uno de los ejemplos que utiliza el artículo 45 del Código Civil al definir el caso fortuito o fuerza mayor, y que en cuanto a si el trabajador se expuso o no a la posibilidad de ser privado de libertad en contexto de un procedimiento judicial de naturaleza penal, precisaron 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.



Sexto: Que, en consecuencia, se reitera que la acertada interpretación sobre la materia es la que determina que la ausencia de un trabajador a su fuente laboral originada en una privación de libertad decretada en el curso de un procedimiento penal debe ser calificada como justificada, por lo que no configura la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, en estas condiciones, no yerra la Corte de Apelaciones de Santiago al rechazar el recurso de nulidad promovido por la demandada y sostener que concurrió una circunstancia que explica o justifica la ausencia del trabajador, razonamientos que conducen a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y visto, además, lo previsto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de treinta y uno de julio de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Acordada con el **voto en contra** del ministro **señor Matus** quien fue del parecer de acoger el recurso de unificación de jurisprudencia, teniendo para ello presente las siguientes consideraciones:

1°.- Que el marco fáctico que determinó la decisión del conflicto planteado en autos, a juicio de este disidente, es el mismo que se presenta en el fallo aparejado para los efectos perseguidos en el arbitrio en análisis. En efecto, en ambos casos se trata de demandas de despidos injustificados, habiéndose invocado por el empleador como causal justificante aquella prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, en circunstancias que los actores habían sido objeto de medidas cautelares de privación de libertad en procesos penales seguidos en su contra.

2°.- Que de la sentencia impugnada y el fallo acompañado, aparece de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, esto es, la calificación de la causal de despido establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, cuando se argumenta por el trabajador que las inasistencias se produjeron por haber sido detenido y privado de libertad por orden de autoridad judicial.

3°.- Que, en consecuencia, dilucidar la cuestión debatida importa calificar jurídicamente la justificación de las ausencias del trabajador, originadas en la privación de libertad a que se vio sometido por orden de autoridad competente, sin perjuicio del resultado del proceso seguido ante el juzgado respectivo.



4º.- Que para ello debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 3.- 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 período de tiempo ...”.

Este precepto utiliza la expresión “causa justificada”, la que no ha sido definida por el legislador laboral, de manera que ha de buscarse su adecuada interpretación a la luz del uso común de las mismas palabras y de los principios generales del derecho, aplicables en la especie. Al respecto cabe señalar que la palabra “causa” se corresponde con origen o fundamento, con motivo o razón, y “justificación”, con el efecto de justificar, es decir, con probar algo con exactitud, rectitud y verdad.

5º.- Que, en la especie, según los hechos asentados, el demandante esgrimió como causa justificante de sus ausencias a laborar, la privación de libertad por orden de autoridad competente dispuesta, en su oportunidad, en la investigación que se siguió a su respecto por el delito de receptación.

Tal explicación ha de analizarse de conformidad, como se dijo, a los principios generales del derecho, desde que es la judicatura la llamada a decir el derecho, en consecuencia, habrá de buscarse la concurrencia jurídica del caso fortuito o fuerza mayor.

6º.- Que el artículo 45 el Código Civil preceptúa: “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.”.

7º.- Que dicho concepto supone la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado por el caso fortuito o fuerza mayor. Es decir, una contingencia no posible de advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste. En el caso, la acción voluntaria del trabajador que ha significado que la autoridad estime que ha tenido participación culpable en un hecho ilícito, motivo por el cual dispuso su detención, puede considerarse como irresistible por cuanto se trata de la orden de una autoridad, pero no es dable de calificarse de imprevisible. En efecto, falta en la acción realizada -delito de receptación- la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues cierto es que quien ejecuta voluntariamente un acto que puede ser penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, en fin, descubierto y sancionado.



8º.- Que, en tales condiciones, es dable concluir que no han concurrido en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor alegada por el demandante, motivo por el cual al haberse decidido que se configuraba la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del ramo no se han vulnerado las normas analizadas precedentemente, de manera que procede el rechazo del recurso de unificación de jurisprudencia.

Regístrese y devuélvanse.

Rol N° 210.540-23.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Jean Pierre Matus A., y las Abogadas Integrantes señoras Leonor Etcheberry C., e Irene Rojas M. No firma el ministro señor Matus y la abogada integrante señora Rojas, obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, veintiuno de junio de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a veintiuno de junio de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

