

MATERIAS:

- DEMANDA PRINCIPAL DE NULIDAD DE DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES CONTRA HOSPITAL CLÍNICO, RECHAZADA; DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO, RECHAZADA Y DEMANDA SUBSIDIARIA DE COBRO DE PRESTACIONES LABORALES, ACOGIDA PARCIALMENTE.-
- EXISTENCIA DE DISTINTAS INTERPRETACIONES SOBRE MISMA MATERIA DE DERECHO RELATIVA A CALIFICACIÓN DE CAUSAL DE DESPIDO ESTABLECIDA EN ARTÍCULO 160 N° 3 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, CUANDO INASISTENCIAS DE TRABAJADOR SE DEBEN A SU DETENCIÓN Y PRIVACIÓN DE LIBERTAD POR ORDEN DE AUTORIDAD JUDICIAL.-
- EXPRESIÓN "CAUSA JUSTIFICADA" DE ARTÍCULO 160 N° 3 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO NO HA SIDO DEFINIDA POR LEGISLADOR LABORAL.-
- CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR SUPONE CONTINGENCIA NO POSIBLE DE ADVERTIR O VISLUMBRAR Y A LA QUE NO PUEDE Oponerse AGENTE, VIÉNDOSE IMPEDIDO DE CONTRARIARLA O RECHAZARLA.-
- ACCIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR QUE HA SIGNIFICADO QUE JUEZ DE GARANTÍA ESTIME QUE HA TENIDO PARTICIPACIÓN CULPABLE EN UN HECHO ILÍCITO Y SE PROCEDA A SU DETENCIÓN, PUEDE CONSIDERARSE COMO IRRESISTIBLE AL TRATARSE DE ORDEN DE AUTORIDAD, PERO NO COMO IMPREVISIBLE.-
- ACCIÓN DE TRABAJADOR, CONDUCCIÓN EN ESTADO DE EBRIEDAD CON RESULTADO DE MUERTE, CARECE DE IMPREVISIBILIDAD QUE CARACTERIZA A CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, PUES QUIEN EJECUTA ACTO PENADO POR LEY DEBIÓ PREVER RESULTADOS DE SU ACCIÓN Y POSIBILIDAD DE SER DESCUBIERTO Y SANCIONADO.-
- DESPIDO DE TRABAJADOR SE ENCUENTRA JUSTIFICADO, PUES SE COMPROBÓ QUE OPERARIO NO EJECUTÓ PRESTACIÓN LABORAL DEBIDA POR PERPETRAR ILÍCITO PENAL.-
- CORRECTA INTERPRETACIÓN DE MATERIA DE DERECHO ES AQUELLA QUE DETERMINA QUE ES JUSTIFICADA CAUSAL DE DESPIDO DE ARTÍCULO 160 N° 3 DE CÓDIGO DEL TRABAJO CUANDO INASISTENCIA DE TRABAJADOR SE DEBE A HABER SIDO DETENIDO Y PRIVADO DE LIBERTAD POR ORDEN JUDICIAL.-
- CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, DEFINICIÓN LEGAL.-
- ARTÍCULO 160 N° 3 NO HACE ALUSIÓN A VOLUNTARIEDAD DE AUSENCIA DE TRABAJADOR, SINO SÓLO A SU JUSTIFICACIÓN, DANDO CUENTA EXPRESIÓN "SIN CAUSA JUSTIFICADA " DE FALTA DE RAZÓN O MOTIVO SUFICIENTE (VOTO EN CONTRA).-
- CONCURRIENDO UN MOTIVO QUE EXPLIQUE POR QUÉ TRABAJADOR NO CONCURRIÓ A TRABAJAR O QUE LE IMPOSIBILITE CUMPLIR OBLIGACIONES QUE SURGEN DE CONTRATO DE TRABAJO, NO PUEDE SER DESVINCULADO EN VIRTUD DE CAUSAL DE ARTÍCULO 160 N° 3 DE CÓDIGO DEL TRABAJO (VOTO EN CONTRA).-
- INCONVENIENTE DE TRABAJADOR PARA ASISTIR A SUS LABORES PUEDE SER DEFINITIVO O TRANSITORIO, TOTAL O PARCIAL, SIENDO INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES ASUMIDAS EN QUE INCURRA, IRREVERSIBLE O TEMPORAL, ABSOLUTO O RELATIVO (VOTO EN CONTRA).-

- LEY NO ESTABLECE CATÁLOGO DE SITUACIONES QUE EXPLIQUEN AUSENTISMO DE TRABAJADOR (VOTO EN CONTRA):-
- CÓDIGO CIVIL DEFINE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO Y MENCIONA, ENTRE OTROS, ACTOS DE AUTORIDAD EJERCIDOS POR FUNCIONARIO PÚBLICO, COMO LO ES RESOLUCIÓN QUE DISPONE PRISIÓN PREVENTIVA (VOTO EN CONTRA).-
- MEDIDA CAUTELAR PERSONAL DECRETADA POR JUEZ DE GARANTÍA CONTRA TRABAJADOR, DE LA QUE DERIVAN EFECTOS TRANSITORIOS, SÓLO PUEDE DAR LUGAR A SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO (VOTO EN CONTRA).-
- SEDE LABORAL DEBE ANALIZAR SI ES JUSTIFICADA AUSENCIA DE TRABAJADOR A SU LUGAR DE TRABAJO Y SI PROCEDE DECLARAR JUSTIFICADO DESPIDO, DEBIENDO DECIDIRSE EN SEDE PENAL LO RELATIVO A SU PARTICIPACIÓN EN HECHO QUE DIO ORIGEN A INVESTIGACIÓN CRIMINAL (VOTO EN CONTRA):-
- AUSENCIA DE TRABAJADOR POR DISPONERSE SU PRISIÓN PREVENTIVA ES JUSTIFICADA Y NO CONFIGURA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO CONSAGRADA EN ARTÍCULO 160 N°3 DE CÓDIGO DEL TRABAJO (VOTO EN CONTRA).-
- "SENSATEZ DEL CASO" EN CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR INASISTENCIA DEL TRABAJADOR SEGÚN DOCTRINA (VOTO EN CONTRA).-

RECURSOS:

RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA LABORAL (ACOGIDO).-

TEXTOS LEGALES:

CÓDIGO CIVIL, ARTÍCULO 45.-

CÓDIGO DEL TRABAJO, ARTÍCULOS 160 N° 3, 161, 162 Y 163.-

JURISPRUDENCIA:

"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." (Corte Suprema, considerando 8°).

"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 un juez de garantía 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 conducción en estado de ebriedad con resultado de muerte- la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues cierto es que quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, en fin, descubierto y sancionado.

A mayor abundamiento, en la especie el despido del trabajador se encuentra justificado porque se comprobó que el operario no ejecutó la prestación laboral debida, en razón de haber perpetrado un ilícito penal. Así el fallo condenatorio firme en su contra permitió colegir que la ausencia del trabajador a su labor habitual se debió a una conducta propia, no justificada.

Es del caso consignar que la inasistencia del trabajador radicó en su conducta dolosa y no en actos de fuerza mayor justificativa. Además, la conducta penal reprochable ha podido ser reconducida a otras causales de infracción laboral de carácter inexcusable." (Corte Suprema, considerando 11°).

"Que, en estas condiciones, cabe concluir que no concurren en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor alegada por el demandante.

En consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que es justificada 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, razón por la que, al haberse decidido que no se configuraba la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en la referida disposición, se han vulnerado las normas analizadas precedentemente, infracciones que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que condujeron a acoger la demanda de despido injustificado.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 160 N° 3, 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, y 45 del Código Civil, debió ser acogido, toda vez que las ausencias del trabajador obedecieron a su privación de libertad por orden de autoridad debido a la comisión de un ilícito penal." (Corte Suprema, considerando 12°).

"Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 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 tiene 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 sólo 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 pudo 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..." (Irueta Uriarte, Pedro, Las inasistencias al trabajo como causa de terminación del contrato. Rev. Derecho (Valdivia), dic. 2013, vol. 26, n° 2, p. 45);" (Corte Suprema, voto en contra de las Ministras Sras. Chevesich y Muñoz, considerando 2°).

"Que, lo antes reflexionado, permite sostener que la ausencia de un trabajador a su fuente laboral originada porque se dispuso su prisión preventiva debe ser calificada como justificada y, en consecuencia, no configura la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En ese contexto, los ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago al rechazar el recurso de nulidad argumentando como lo hicieron, realizaron una correcta y acertada aplicación de la normativa en estudio, que resuelve el punto de derecho controvertido." (Corte Suprema, voto en contra de las Ministras Sras. Chevesich y Muñoz, considerando 5°).

"Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada a los preceptos analizados en el fallo atacado en relación a aquélla de que dan cuenta las copias de las sentencias dictadas por este tribunal en los antecedentes N° 3.547-2010 y N° 2.506-2004, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que, por la vía del presente recurso, se lo invalide y se altere lo decidido en el fondo, por cuanto, a juicio de estas disidentes, la línea de razonamiento esgrimido en lo sustantivo por la Corte de Apelaciones de Santiago, en el presente caso, para fundamentar su decisión de rechazar la pretensión de la demandada se ajusta a derecho." (Corte Suprema, voto en contra de las Ministras Sras. Chevesich y Muñoz, considerando 6°).

"Que, en consecuencia, en el contexto referido resulta, entonces, que el término de los servicios dispuesto por el empleador fundado en la causal de caducidad prevista en el numeral 3° del artículo 160 del Código del Trabajo, resulta justificado." (Sentencia de reemplazo, considerando 2°).

MINISTROS:

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Sergio Muñoz G., Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y el Fiscal Judicial señor Juan Escobar Z.

TEXTOS COMPLETOS:

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES:

Santiago, dos de septiembre de dos mil quince.

Vistos:

En esta causa RIT O-432-2015, tramitada en conformidad a las normas del procedimiento ordinario laboral, caratulada "PINET CON HOSPITAL CLÍNICO DE LA FUERZA AÉREA", la parte demandada ha recurrido de nulidad contra la sentencia definitiva de diecinueve de mayo de dos mil quince dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

En lo que interesa para estos fines, la sentencia impugnada rechazó la excepción de falta de legitimidad pasiva y acogió la reclamación por despido injustificado, condenando a la demandada a pagar al actor, por efecto del despido indebido de que fue objeto, según carta de 1° de diciembre de 2014, las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y la por años de servicio, esta última con el incremento legal, feriado proporcional, más reajustes e intereses.

El día 14 de agosto del año en curso se realizó la vista del recurso.

Considerando:

Oídos los intervinientes;

Primero: Que el recurrente -Consejo de Defensa del Estado- hace valer, en primer término, la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, denunciando como infringidos, por falta de aplicación y errónea interpretación, los artículos 2 y 29 de la ley 18.575, 3, 18 y 24 del decreto con fuerza de ley N° 1 de 1983 y 3 letra a) y 4 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 493 del Código del Trabajo y 161 del Código del Trabajo. Argumenta que tales normas se vulneran al rechazar la sentencia atacada la excepción de falta de legitimidad pasiva planteada en la contestación de la demandada por cuanto aduce que el Hospital Clínico de la Fuerza Aérea carece de personalidad jurídica y patrimonio propio y no puede ser representado por su Director General. Por lo anterior, de conformidad a lo previsto en los artículos 18 y 24 de la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado, la representación de la demandada -por formar parte del Fisco de Chile- le corresponde al Consejo de Defensa del Estado y, por tanto, la acción fue incorrectamente dirigida resultando imposible condenar a un ente procesalmente inepto para ser sujeto pasivo de demandadas.

Hace presente que el fallo se sustenta, en este aspecto, en las normas de los artículos 3 y 4 del Código del Trabajo, preceptos que denuncia como infringidos por falsa aplicación por cuanto el primero se refiere a la representación contractual del empleador pero no así a la representación judicial del mismo y, el segundo, consagra una presunción de derecho en el sentido de que representan al empleador las personas que ejercen habitualmente funciones de dirección o administrador, preceptos que no tienen cabida en el área del Derecho público, pues conforme al principio de legalidad constitucional el Consejo de Defensa del Estado, representa judicialmente al Hospital demandado.

En segundo lugar, y en subsidio de lo anterior, invoca el motivo de nulidad del

artículo 477 del Código del Trabajo, pero ahora por haber incurrido el sentenciador en infracción de ley en relación al artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo y 45 del Código Civil, y consecuencialmente, los artículos 161, 162 y 163 del estatuto del Trabajo. Expone que consta de autos que el actor desde el 21 de agosto de 2014, fecha en que debió reintegrarse a sus labores luego de hacer uso de licencia médica por 15 días, no se presentó a trabajar hasta la fecha de su desvinculación y por tanto, los hechos configuran la causal de despido invocada en la comunicación de término de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2014. Consta también que el demandante fue imputado como autor del delito de conducción en estado de ebriedad con resultado de muerte. Concluye que fue el propio demandante quien con su actuar irresponsable generó las circunstancias necesarias para no concurrir a su trabajo e incumplir sus obligaciones laborales. El fallo atacado infringe por falsa aplicación el artículo 45 del Código Civil, pues el trabajador es responsable de su inasistencia al trabajo desde el 21 de agosto de 2014 y conforme a tales hechos la exoneración es justificada por lo que no procede acoger la demandada ni otorgar las indemnizaciones propias del despido injustificado.

Finalmente y en subsidio de la anterior, invoca la causal de invalidación del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo por considerar errada la calificación jurídica de los hechos expresada en el motivo Noveno de la sentencia. El trabajador se vio involucrado en un hecho delictual a raíz del cual fue sometido a prisión preventiva desde el 14 de agosto al 26 de noviembre de 2014 y posteriormente condenado en procedimiento abreviado, con lo cual se prueba la inasistencia por dos días seguidos de la causal de caducidad del artículo 160 n° 3 del estatuto del trabajo. Entiende el recurrente, entonces, que la inasistencia no obedece al hecho de que se ha verificado una causa que justifique su inasistencia en forma absoluta, asimilándola a una "fuerza mayor", como lo concluye la sentencia recurrida, sino por el contrario obedece a una actitud voluntaria e irresponsable por parte del actor en orden a realizar la conductas necesarias para causar el resultado conseguido, conducta manifestada en el hecho de conducir en estado de ebriedad. La actuación descrita no puede considerarse como irresistible por el solo hecho que se trate de la orden de una autoridad y tampoco podría calificarse de imprevisible, desde el momento que la consecuencia -acto de autoridad- proviene directamente de una causa configurada por un actuar voluntario.

Como segundo error de calificación jurídica transcribe lo razonado en el fundamento Noveno párrafo 12, señalando que no es posible calificar la circunstancia de haber transcurrido un determinado tiempo entre el 01 de agosto de 2014 hasta el 28 de noviembre del mismo año, como habilitante para configurar la institución denominada perdón del ofendido, considerando los hechos asentados en el fallo, sobre la investigación sumaria llevada a efecto para indagar las inasistencias.

Segundo: Que en cuanto a la excepción de falta de legitimación pasiva, lo alegado por el recurrente carece de influencia en lo resolutivo del fallo atacado, pues precisamente el Consejo de Defensa del Estado asumió la representación judicial del Hospital Clínico de la Fuerza Aérea de Chile, de manera que no existe agravio que justifique la invalidación que pretende. Además, el sentenciador hizo correcta aplicación de la norma especial del artículo 4° del Código del Trabajo, desde que frente al trabajador el Director del centro de salud era quien representaba a la institución que lo contrató y así se observa también en el contrato de trabajo que los vinculó.

Tercero: Que en cuanto a las infracciones de ley que dicen relación con la causal de

despido, en primer lugar, se hace necesario anotar que el empleador para desvincular al trabajador esgrimió el motivo del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, según comunicación de 1 de diciembre de 2014, señalando que el dependiente se ausentó de su lugar de trabajo a contar del 21 de agosto de 2014. Asimismo, es un hecho asentado en el fallo que el demandante estuvo en prisión preventiva desde el 14 de agosto y hasta el 26 de noviembre del mismo año y que esa situación procesal fue comunicada al empleador el mismo día de los hechos.

El sentenciador, en el motivo noveno de la decisión impugnada, interpretando la regla de caducidad afirma que la expresión "sin causa justificada" no se encuentra definida y por tanto debe acudir a su uso común y a los principios generales del derecho, concluyendo que lo relevante en la resolución del conflicto es determinar si el demandante probó con "exactitud y rectitud las razones de su inasistencia, es decir, si la prisión preventiva del actor constituye una suficiente justificación para ausentarse". El juzgador afirma que basta constatar la imposibilidad de hecho en que se encontraba el demandante para poder asistir a cumplir con sus labores y que dicha imposibilidad ha sido la consecuencia de una resolución judicial y su cumplimiento para concluir que las inasistencias del actor se encuentran justificadas.

En la misma reflexión se agrega "No es necesario, a juicio de este sentenciador consultar, si la resolución emanada de los Tribunales de Justicia, constituiría por sus características concurrentes un caso fortuito o fuerza mayor, al exceder esa discusión el objeto de análisis de la causal invocada por el empleador". Por consiguiente, no se observa de qué manera la sentencia podría infringir la norma del artículo 45 del Código Civil, desde que precisamente el hecho que justificó las ausencias -prisión preventiva- no fue calificado al amparo de dicho precepto, es decir, la norma que se dice erróneamente aplicada no resolvió la controversia de autos.

Cuarto: Que lo anterior se ratifica aún más si se tiene presente que el fallo agrega "la razón de lo consignado es que basta con constatar que se ha verificado una causa, un motivo -la decisión del órgano competente que lo privó de libertad- y que justifica su inasistencia, toda vez que le impide de manera absoluta concurrir a cumplir sus obligaciones". Así las cosas, el hecho invocado en la comunicación de despido es la causa que justifica la inasistencia del trabajador.

Quinto: Que de lo que se viene razonando, al resolver el litigio en los términos anotados la sentencia interpretó correctamente la causal prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por cuanto para tal efecto carece de relevancia jurídica indagar si el trabajador con su conducta es responsable o no, en forma directa o indirecta, del hecho que genera la imposibilidad de asistencia al lugar de las faenas, porque no se está sancionando esta circunstancia, sino la arbitrariedad que pudiere haber habido en la ausencia al trabajo y a eso se refiere la justificación que exige la ley.

En este escenario, el sentenciador aplicó las normas de los artículos 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, a una situación fáctica regulada por ellas, sin exceder sus límites por ser consecuencia de la calificación del despido.

Sexto: Que en lo atinente a la causal de errada calificación jurídica sin alterar los hechos de la causa, el recurrente insiste en el mismo argumento, cual es, que el trabajador es responsable de sus actos -manejo en estado de ebriedad- lo que importa

excluir la hipótesis de fuerza mayor como causa de exoneración. Sobre el particular ha de señalarse que el recurrente por esta vía solo reprocha que la imposibilidad de concurrir a trabajar haya sido generada de un modo indirecto por el actuar del dependiente, pero tal circunstancia no fue calificada conforme a la noción de caso fortuito o fuerza mayor contenida en el artículo 45 del Código Civil, de modo que la previsibilidad del acto, elemento que el legislador no exige en el motivo de caducidad del despido, no es determinante y, por ende, en nada altera la calificación de inasistencias justificadas del actor.

Séptimo: Que en cuanto al denominado perdón de la causal de despido ha de señalarse que el fallo hace alusión a ella solo "a mayor abundamiento", destacando que "las inasistencias que se reprochan corren desde el 21 de agosto de 2014 y ya al 23 de septiembre del mismo año se había puesto término a la investigación laboral -según da cuenta el reservado de fecha 24 de septiembre de 2014 incorporado- concluyendo la configuración de la causal, de modo tal que la decisión adoptada con fecha recién 1° de diciembre de 2014 se ha tornado extemporánea". En las condiciones anotadas, aun aceptando la tesis del recurrente, imposible resulta arribar a una decisión diferente pues lo determinante y que, en definitiva sustenta el fallo, radica en que el sentenciador estimó que las inasistencias que causan el despido del actor tienen una razón o motivo justificado. Por consiguiente, lo alegado en este capítulo de impugnación carece de influencia en lo resolutivo de la sentencia atacada.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por don Marcelo Concha Peña, abogado Procurador Fiscal Subrogante del Consejo de Defensa del Estado, en representación de la demandada, contra la sentencia definitiva de diecinueve de mayo de dos mil quince, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

Redactó la Ministro Sra. González Troncoso.

Regístrese y comuníquese.

Rol N° 890-2015.-

Pronunciada por la Sexta Sala de esta Il. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el Ministro señor Mauricio Silva Cancino e integrada por los Ministros señor Mario Rojas González y señora Jessica González Troncoso.

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA:

Santiago, veintiuno de julio de dos mil dieciséis.

Vistos:

En estos autos RUC N° 1540003837-3 y RIT O-432-2015, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, don Nicolás Felipe Pinet Acosta dedujo demanda de nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Hospital Clínico Fuerza Aérea de Chile, representado por don Javier del Río Valdovinos y, para estos efectos, por el Fisco de Chile, a fin que sea condenado al pago de indemnización por años de servicio,

indemnización sustitutiva del aviso previo, remuneración fija desde el mes de septiembre hasta el 1 de diciembre de 2014, remuneración variable por el período comprendido entre el 21 de agosto de 2014 y el 1 de diciembre del mismo año, feriado proporcional, remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación, y cotizaciones previsionales desde el mes de septiembre de 2014 hasta el 1 de diciembre del mismo año, intereses, reajustes y costas. En subsidio, interpuso demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, con el objeto que se ordene el pago de indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva del aviso previo, remuneración fija desde el mes de septiembre hasta el 1 de diciembre de 2014, remuneración variable por el período comprendido entre el 21 de agosto de 2014 hasta el 1 de diciembre del mismo año, feriado proporcional, remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación en atención a lo que dispone el artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo, cotizaciones previsionales desde el mes de septiembre de 2014 hasta el 1 de diciembre del mismo año, reajustes, intereses y costas.

Evacuando el traslado conferido, el demandado opuso excepción de falta de legitimación pasiva de Hospital Clínico Fuerza Aérea de Chile. Luego, contestó la acción principal de nulidad del despido y la subsidiaria de despido injustificado, solicitando su rechazo con costas.

En la sentencia definitiva de diecinueve de mayo del año dos mil quince, se rechazó la excepción de falta de legitimación pasiva del demandado. Asimismo, se desestimó la acción principal de nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales. En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, se acogió parcialmente la demanda, declarándose que el despido del actor es indebido y, en consecuencia, debe entenderse que el término de los servicios se produjo por la causal de necesidades de la empresa, condenándose al demandado a pagar indemnización por omisión de aviso previo (\$1.207.581), indemnización por años de servicio (\$3.622.743), recargo legal del 80% (\$2.898.194) y feriado proporcional (\$579.629), reajustes e intereses, sin costas. En lo restante, se rechazó la demanda.

En contra de la referida sentencia, el demandado dedujo recurso de nulidad, invocando la causal de infracción de ley establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 2° y 29 de la Ley N° 18.575, 3°, 18 y 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1983, Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado, y 3° letra a) y 4° del Código del Trabajo. En subsidio, alegó la mencionada causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 160 N° 3, 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, y 45 del Código Civil. También en subsidio, invocó la causal del artículo 478 letra c) del mismo texto legal.

La Corte de Apelaciones de Santiago conociendo del recurso de nulidad reseñado, por resolución de dos de septiembre del año dos mil quince, escrita a fojas 37 y siguientes, lo rechazó.

En contra de la resolución que desestimó el recurso de nulidad, el demandado dedujo recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja, deje sin efecto el fallo impugnado, y dicte sentencia de reemplazo que haga lugar al recurso de nulidad que promovió por las causales invocadas y, consiguientemente, rechace la demanda en todas sus partes.

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 existen 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 con relación al asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna del o los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que el demandado hizo alusión a los antecedentes de la causa y señaló que la materia de derecho objeto del presente recurso es "determinar si la privación de libertad consecuencia de los efectos de una resolución judicial pronunciada contra un trabajador dentro de un proceso criminal, configura una justificación a la ausencia de sus labores de dicho trabajador".

Tercero: Que el recurrente sustentó su arbitrio en que la interpretación efectuada por los ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago ha sido errada, en cuanto han decidido que no se configura la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, a pesar de haberse acreditado la ausencia del trabajador a sus labores por noventa y ocho días corridos por encontrarse privado de libertad, porque han estimado que las inasistencias que causan el despido del actor tienen una razón o motivo justificado.

Afirmó que dicha interpretación se aparta de la que ha sostenido esta Corte en los ingresos números 3.547-2010 y 2.506-2004, sentencias en que, de acuerdo a su concepto, en casos similares, se ha sentado la correcta doctrina en el sentido que la privación de libertad consecuencia de los efectos de una resolución judicial pronunciada contra un trabajador dentro de un proceso criminal, no configura una justificación a la ausencia a sus labores de dicho trabajador.

El compareciente señaló que la sentencia recurrida transgrede el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, toda vez que el demandante estuvo con licencia médica desde el 5 al 19 de agosto de 2014, período en el que fue imputado como autor del delito de conducción en estado de ebriedad con resultado de muerte, por lo que no se presentó a trabajar desde el 21 de agosto de 2014 hasta la fecha de su desvinculación, el 1 de diciembre de 2014, resultando injustificadas sus inasistencias. Al efecto, argumentó que fue el demandante el que con su actuar irresponsable generó las circunstancias necesarias para no concurrir a su trabajo e incumplir sus obligaciones laborales, configurando, con ello, la causal de término del contrato de trabajo. Agregó que, la sentencia impugnada prescinde del concepto de imputabilidad en la conducta del trabajador, declarando que resultan irrelevantes conceptos tales como la previsibilidad y el caso fortuito o fuerza mayor para calificar la inasistencia, aspecto que genera una suerte de suspensión del contrato durante un periodo incierto e indeterminado y por causas inconsistentes, subjetivas e inaceptables jurídicamente. En ese sentido, adujo que la sentencia recurrida vulnera los principios y reglas que regulan la fuerza mayor o caso

fortuito, entre ellos, el artículo 45 del Código Civil, norma que establece los requisitos para la concurrencia de la eximente de responsabilidad, que ratifican que el demandante es responsable de su inasistencia al trabajo desde el periodo que se le imputa en la carta de despido, de manera que las razones impetradas por el demandado para poner término al contrato de trabajo se encuentran acreditadas y justificadas.

El recurrente añadió que los sentenciadores confunden la justificación de la inasistencia (hecho formal, consistente en el simple aviso de la inasistencia) con la circunstancia que el hecho que motiva la inasistencia tenga una justificación legítima. De este modo, concluyó que el aviso de inasistencia por haber cometido el trabajador un ilícito penal que ha generado su privación de libertad, y que ha devenido en una sentencia judicial condenatoria, no puede legítimamente configurar una causal de inasistencia justificada. Expresó que la conducta del demandante obedece a una actitud voluntaria e irresponsable en orden a realizar las acciones necesarias para causar el resultado, es decir, el actor se encontraba en la situación de prever las sanciones que podría arriesgar producto de la actitud irresponsable de conducir en estado de ebriedad. Señaló que, en cambio, los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito suponen la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado; irresistibilidad que no se da en quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debiendo haber previsto los efectos de esa acción y la posibilidad de ser descubierto y sancionado. Indicó que, conforme la doctrina de la *actio liberae in causa*, se encuentra un acto precedente, libre y voluntario, de colocarse en un estado de inimputabilidad (cometer un delito de manejo en estado de ebriedad); y el hecho realizado cuando el sujeto se encuentra en dicho estado de inacción o inimputabilidad (ausencia laboral), resultando este último el hecho sobre el cual el agente es imputable. Por lo expresado, esgrimió que el ausentismo laboral del actor constituye un hecho imputable solamente a él, y no a un acto de autoridad, que sólo es la consecuencia causal de su conducta voluntaria. El actor, al momento de ejecutar la acción de beber alcohol y luego conducir, conducta originada del delito de manejo en estado de ebriedad, se crea, por sí mismo, un estado de imposibilidad de cumplir sus obligaciones laborales, producto de la medida cautelar dictada por un juzgado de garantía. Por lo anterior, concluyó que los hechos de la causa no pueden ser calificados como causa justificada.

Cuarto: Que se desprende de la lectura del fallo dictado por esta Corte en los autos N° 3.547-2010, de 29 de julio de 2010, que se trata de la acción de despido injustificado interpuesta por un trabajador en contra de la empleadora Embonor S.A. En la sentencia de primera instancia, el tribunal estimó que el despido del actor fue injustificado, razón por la cual, acogió la demanda y condenó a la demandada a pagarle las prestaciones que en ella se indican, con reajustes e intereses, con costas. La Corte de Apelaciones de Temuco, conociendo de la apelación deducida por la demandada, confirmó la sentencia de primera instancia, respecto de la cual la demandada dedujo recurso de casación en el fondo. La sentencia impugnada estableció los siguientes hechos: el actor prestó servicios para el demandado bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde el 1 de abril de 2002, desempeñándose como operador de llenadora; el actor no concurrió a trabajar los días viernes 13 (sic) y lunes 15 de diciembre de 2008; el demandante fue despedido por su empleador, con fecha 16 de diciembre de 2008, por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, no concurrencia del trabajador a sus labores, sin causa justificada, durante dos días seguidos; la ausencia del actor se produjo porque fue detenido por la Policía de Investigaciones, por consumo de drogas, cuando se dirigía al trabajo. Esta Corte acogió el recurso de casación en el fondo, por infracción

de los artículos 160 N° 3° del Código del Trabajo y 45 del Código Civil y, en sentencia de reemplazo, revocó la apelada y rechazó la demanda de despido injustificado, toda vez que se estimó que carecían de asidero las ausencias del actor los días viernes 12 y lunes 15 de diciembre de 2008, de modo que el término de los servicios hecho valer por el empleador fundado en la causal 3ª del artículo 160 del Código del Trabajo, ha sido justificado. Al efecto, se razonó, en el considerando décimo, en el sentido que en el concepto de fuerza mayor o caso fortuito "se encuentra la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado por caso fortuito o fuerza mayor. Es decir, se trata de una contingencia que no es posible de advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el agente. En este contexto, la acción voluntaria del demandante ha significado que un juez de la República, decida privarlo de libertad por su participación en un hecho ilícito. El que si bien puede considerarse irresistible por cuanto se trata de la orden de una autoridad, no puede calificarse de imprevisible. En efecto, falta en la acción realizada -infracción a la ley de drogas- la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, porque quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debe prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, finalmente, encausado y privado de libertad". Agregándose en el motivo undécimo que el trabajador no ha probado "la improcedencia del acto de autoridad que lo mantuvo privado de libertad, circunstancia que habría podido modificar la concurrencia de la imprevisibilidad...", de manera que no concurren en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor.

En términos similares se pronunció esta Corte en el ingreso N° 2.506-2004, mediante sentencia de 29 de noviembre de 2005, por la que se acogió el recurso de casación en el fondo deducido por la parte demandada, fundado en infracción de los artículos 160 N° 3° del Código del Trabajo y 45 del Código Civil, y en sentencia de reemplazo, se rechazó la demanda de despido injustificado presentada por don Juan Jáuregui Ibarra en contra de Torres y Compañía Ingeniería y Construcción Limitada. La sentencia impugnada estableció los siguientes hechos: el actor trabajó para la demandada desde el 1 de noviembre de 1994 hasta el 23 de enero de 2002, fecha esta última en que fue despedido atribuyéndosele ausencias injustificadas entre el 7 y 11 de enero de 2002; y la ausencia del demandante se debió a que, durante esos días, estuvo detenido por haber sido sorprendido conduciendo en estado de ebriedad, a raíz de lo cual se instruyó la causa N° 1.700-02 en el Vigésimocuarto Juzgado del Crimen de Santiago. Al respecto, se discurió, en el fundamento octavo, en el sentido que en el concepto de fuerza mayor o caso fortuito "... la acción voluntaria del trabajador que ha significado que un juez del crimen decida que ha tenido participación en un hecho ilícito, motivo por el cual dispuso su prisión preventiva, puede considerarse como irresistible por cuanto se trata de la orden de una autoridad, pero no puede calificarse de imprevisible. En efecto, falta en la acción realizada -delito de conducir vehículo motorizado en estado de ebriedad- la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues cierto resulta que quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, finalmente, encausado y privado de libertad". Agregándose en el motivo noveno que el trabajador no ha probado "la improcedencia del acto de autoridad que lo mantuvo privado de libertad, circunstancia que habría podido modificar la concurrencia de la imprevisibilidad...", de manera que no concurren en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor.

Quinto: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en el

presente proceso, refiriéndose a la causal subsidiaria contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en vulneración de los artículos 160 N° 3°, 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, y del artículo 45 del Código Civil. Al respecto, se tuvo presente, en el considerando tercero, que el empleador esgrimió el motivo del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo para despedir al trabajador, según comunicación de 1 de diciembre de 2014, fundado en que se ausentó de su lugar de trabajo a contar del 21 de agosto de 2014; asimismo, que el demandante estuvo en prisión preventiva desde el 14 de agosto hasta el 26 de noviembre de 2014, y que esa situación procesal fue comunicada al empleador el mismo día de los hechos. Del mismo modo, se tuvo en consideración que el sentenciador del grado determinó que "lo relevante en la resolución del conflicto es determinar si el demandante probó con "exactitud y rectitud las razones de su inasistencia, es decir, si la prisión preventiva del actor constituye una suficiente justificación para ausentarse". El juzgador afirma que basta constatar la imposibilidad de hecho en que se encontraba el demandante para poder asistir a cumplir con sus labores y que dicha imposibilidad ha sido la consecuencia de una resolución judicial y su cumplimiento para concluir que las inasistencias del actor se encuentran justificadas. En la misma reflexión se agrega "No es necesario, a juicio de este sentenciador consultar, si la resolución emanada de los Tribunales de Justicia, constituiría por sus características concurrentes un caso fortuito o fuerza mayor, al exceder esa discusión el objeto de análisis de la causal invocada por el empleador". En atención a lo expuesto, se concluyó que no se observa de qué manera la sentencia de la instancia podría infringir la norma del artículo 45 del Código Civil, desde que el hecho que justificó las ausencias -prisión preventiva- no fue calificado al amparo de dicho precepto. A continuación, en el motivo cuarto, se consideró que el fallo de la instancia sostuvo que "basta con constatar que se ha verificado una causa, un motivo -la decisión del órgano competente que lo privó de libertad- y que justifica su inasistencia, toda vez que le impide de manera absoluta concurrir a cumplir sus obligaciones", determinándose que el hecho invocado en la comunicación de despido es la causa que justifica la inasistencia del trabajador. Por último, se argumentó, en el motivo quinto, que carece de relevancia jurídica indagar si el trabajador con su conducta es responsable o no, en forma directa o indirecta, del hecho que genera la imposibilidad de asistencia al lugar de las faenas, porque no se está sancionando esta circunstancia sino la arbitrariedad que pudiese haber habido en la ausencia al trabajo.

Asimismo, la sentencia impugnada en la presente causa desestimó la causal subsidiaria establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, porque se discurrió, en el considerando sexto, en el sentido que "el recurrente por esta vía sólo reprocha que la imposibilidad de concurrir a trabajar haya sido generada de un modo indirecto por el actuar del dependiente, pero tal circunstancia no fue calificada conforme a la noción de caso fortuito o fuerza mayor contenida en el artículo 45 del Código Civil, de modo que la previsibilidad del acto, elemento que el legislador no exige en el motivo de caducidad del despido, no es determinante y, por ende, en nada altera la calificación de inasistencias justificadas del actor". En cuanto al denominado perdón de la causal de despido, se señaló, en el motivo séptimo, que el fallo alude a ella sólo "a mayor abundamiento", destacando que "las inasistencias que se reprochan corren desde el 21 de agosto de 2014 y ya al 23 de septiembre del mismo año se había puesto término a la investigación laboral -según da cuenta el reservado de fecha 24 de septiembre de 2014 incorporado- concluyendo la configuración de la causal, de modo tal que la decisión adoptada con fecha recién 1° de diciembre de 2014 se ha tornado extemporánea". Por lo anterior, en la sentencia impugnada se concluyó que lo alegado carece de influencia en

lo resolutorio del fallo, puesto que, aún aceptando la tesis del recurrente, resulta imposible arribar a una decisión diferente, toda vez que lo determinante y que sustenta el fallo radica en que se estimó que las inasistencias que causan el despido del actor tienen una razón o motivo justificado.

Sexto: Que el marco fáctico que determinó la decisión del conflicto planteado en autos, es el mismo que se presenta en los fallos aparejados para los efectos perseguidos en el arbitrio en análisis. En efecto, en todos los casos se trata de demandas de despidos injustificados, habiéndose invocado por el empleador como causal valedera 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.

De lo expuesto queda 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.

Séptimo: Que ante la contradicción constatada y para una apropiada solución de la controversia, resulta necesario determinar y aplicar la correcta doctrina sobre la materia.

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 en contra del demandado.

Octavo: 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.

Noveno: 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 conducción en estado de ebriedad con resultado de muerte, pesquisa en la cual fue formalizado, acusado y finalmente condenado.

Tal explicación ha de analizarse en conformidad, como se dijo, a los principios generales del derecho, desde que son los jueces los llamados a decir el derecho, en consecuencia, habrá de buscarse la concurrencia jurídica del caso fortuito o fuerza

mayor.

Décimo: Que el artículo 45 del 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."

Undécimo: 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 un juez de garantía 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 imprevisto. En efecto, falta en la acción realizada -delito de conducción en estado de ebriedad con resultado de muerte- la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues cierto es que quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, en fin, descubierto y sancionado.

A mayor abundamiento, en la especie el despido del trabajador se encuentra justificado porque se comprobó que el operario no ejecutó la prestación laboral debida, en razón de haber perpetrado un ilícito penal. Así el fallo condenatorio firme en su contra permitió colegir que la ausencia del trabajador a su labor habitual se debió a una conducta propia, no justificada.

Es del caso consignar que la inasistencia del trabajador radicó en su conducta dolosa y no en actos de fuerza mayor justificativa. Además, la conducta penal reprochable ha podido ser reconducida a otras causales de infracción laboral de carácter inexcusable.

Duodécimo: Que, en estas condiciones, cabe concluir que no concurren en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor alegada por el demandante.

En consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que es justificada 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, razón por la que, al haberse decidido que no se configuraba la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en la referida disposición, se han vulnerado las normas analizadas precedentemente, infracciones que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que condujeron a acoger la demanda de despido injustificado.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 160 N° 3, 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, y 45 del Código Civil, debió ser acogido, toda vez que las ausencias del trabajador obedecieron a su privación de libertad por orden de autoridad debido a la comisión de un ilícito penal.

Décimo tercero: Que, atendido lo razonado y concluido, y habiendo determinado la interpretación que esta Corte estima acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido, y anularse la sentencia impugnada, procediendo acto continuo, en forma separada, a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada en contra de la sentencia de dos de septiembre del año dos mil quince, escrita a fojas 37 y siguientes, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago que rechazó el recurso de nulidad que interpuso en contra de la sentencia de diecinueve de mayo de dos mil quince, emanada del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos Rit O-432-2015, RUC 1540003837-3, y se declara que es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Acordada con el voto en contra de las ministras señora Chevesich y señora Muñoz, quienes fueron de opinión de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, por estimar que si bien existe una disconformidad de interpretación de determinadas normas legales en la sentencia impugnada y en las que se acompañan, su correcta inteligencia es la que sustenta la primera y sobre cuya base se rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandada, por los siguientes fundamentos:

1° Que existiendo 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, 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.

2° Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 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 tiene 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 sólo 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 pudo 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);

3° 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 sólo 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 estas disidentes, 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 concurra 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 sólo derivan efectos transitorios no definitivos, sólo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo;

4° 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;

5° Que, lo antes reflexionado, permite sostener que la ausencia de un trabajador a su fuente laboral originada porque se dispuso su prisión preventiva debe ser calificada como justificada y, en consecuencia, no configura la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En ese contexto, los ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago al rechazar el recurso de nulidad argumentando como lo hicieron, realizaron una correcta y acertada aplicación de la normativa en estudio, que resuelve el punto de derecho controvertido.

6° Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada a los preceptos analizados en el fallo atacado en relación a aquélla de que dan cuenta las copias de las sentencias dictadas por este tribunal en los antecedentes N° 3.547-2010 y N° 2.506-2004, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que, por la vía del presente recurso, se lo invalide y se altere lo decidido en el fondo, por cuanto, a juicio de estas disidentes, la línea de razonamiento esgrimido en lo sustantivo por la Corte de Apelaciones de Santiago, en el presente caso, para fundamentar su decisión de rechazar la pretensión de la demandada se ajusta a derecho.

Redacción a cargo del fiscal señor Juan Escobar Zepeda y de la disidencia, sus autoras.

Regístrese.

Rol N° 17.964-2015.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Sergio Muñoz G., Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y el Fiscal Judicial señor Juan Escobar Z.

SENTENCIA DE REEMPLAZO:

Santiago, veintiuno de julio de dos mil dieciséis.

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

Vistos:

De la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha diecinueve de mayo de dos mil quince, agregada a fojas 1 y siguientes, se mantiene la parte expositiva, los fundamentos primero a octavo, los párrafos primero, segundo y tercero del motivo noveno, y los considerandos décimo y undécimo.

Asimismo, se reproducen las argumentaciones octava, novena, décima, undécima y duodécima de la sentencia de unificación de jurisprudencia que antecede.

Y teniendo, además, presente:

Primero: Que conforme a lo razonado, las ausencias del trabajador demandante a partir del día 21 de agosto de 2014 hasta la fecha del despido el día 1 de diciembre del mismo año, por encontrarse sujeto a la medida cautelar de prisión preventiva dispuesta por el Juez del 11° Juzgado de Garantía de Santiago, por el delito de conducción en estado de ebriedad con resultado de muerte, carecen de justificación.

Segundo: Que, en consecuencia, en el contexto referido resulta, entonces, que el término de los servicios dispuesto por el empleador fundado en la causal de caducidad prevista en el numeral 3° del artículo 160 del Código del Trabajo, resulta justificado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 7, 8 a 11, 160, 162, 163, 168, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438 y 440 a 462 del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el demandado, sin costas, de acuerdo a los fundamentos del considerando sexto.

II.- Se rechaza la acción principal de nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales.

III.- Se rechaza la acción subsidiaria de despido injustificado y se acoge parcialmente la de cobro de prestaciones, condenándose al demandado Hospital Clínico Fuerza Aérea de Chile a pagar al actor don Nicolás Felipe Pinet Acosta, la suma de \$579.629 por concepto de feriado proporcional adeudado.

IV.- Que en lo restante se rechaza la demanda subsidiaria.

V.- Que la suma ordenada pagar mediante la presente sentencia deberá ser consignada con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

VI.- No se condena en costas a las partes, por no haber sido totalmente vencidas.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia cúmplase lo dispuesto en ella, de lo contrario certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento.

Acordada con el voto en contra de las ministras señora Chevesich y señora Muñoz, quienes estuvieron por acoger la demanda subsidiaria de despido injustificado y condenar al demandado a las indemnizaciones legales, por el despido, con el recargo, reajuste e intereses correspondientes, en atención a las razones expresadas en el voto disidente contenido en la sentencia del recurso de unificación de jurisprudencia.

Redacción a cargo del fiscal señor Juan Escobar Zepeda y de la disidencia, sus autoras.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 17.964-2015.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Sergio Muñoz G., Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y el Fiscal Judicial señor Juan Escobar Z.