

Santiago, treinta y uno de julio de dos mil veintitrés.

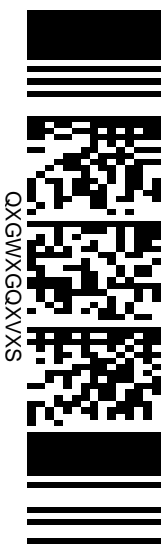
Vistos:

Se sustanciaron estos autos RIT N° O-7433-2021, RUC N° 21-4-0374039-7, ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “Rubio / Buses Metropolitana Met Bus S.A.”, en procedimiento de aplicación general sobre despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de indemnizaciones laborales y daño moral.

Por sentencia de veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, la magistrada rechazó la excepción de finiquito respecto del daño moral deducida por Buses Metropolitana S.A. Consecuentemente, acogió la demanda interpuesta por Francisco Antonio Rubio Muñoz, en contra de ex empleador Buses Metropolitana S.A., sólo en cuanto se declara que el despido del que fue objeto el actor el 15 de octubre de 2021 ha sido injustificado, indebido o improcedente, y, en consecuencia, condenó a la referida demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones que dicha sentencia indica.

Contra ese fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en dos causales, las que interpone de manera subsidiaria; (i) vicio de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 160 N°3 del Código del Trabajo, en conjunto con el artículo 45 del Código Civil; (ii) motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;

Solicita que se anule la sentencia y en su reemplazo dicte otra por la cual se rechace completamente la acción intentada por el demandante en su contra, con condena en costas.



Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de ambas partes.

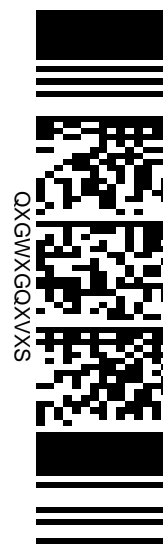
Considerando:

Primero: La parte demandada funda su recurso de nulidad, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 160 N°3 del Código del Trabajo, en conjunto con el artículo 45 del Código Civil.

Expone que del análisis de las disposiciones legales ya citadas y teniendo en cuenta que el actor efectivamente estuvo detenido el día 14 de octubre de 2021 (único día de los tres imputados como ausencia laboral), se desprende que claramente estamos en presencia de una ausencia, como lo describe la ley, de carácter injustificada, por cuanto no medió razón o situación alguna que pudiera dar lugar, de manera justificada, a la ausencia del trabajador a las dependencias de la empresa a prestar los servicios contratados.

Refiere que la jurisprudencia ha señalado que habrá suficiente justificación legal cuando el trabajador invoque un motivo digno de ser atendido racionalmente para no concurrir a sus labores. Cita al efecto el considerando octavo de la sentencia de la Excma. Corte Suprema, de fecha 9 de junio de 2001.

Indica que ninguna de las situaciones señaladas a modo de ejemplo para efectos de acreditar hechos que justificarían la ausencia al trabajo por parte de cualquier trabajador, son similares con la conducta del demandante, lo que concluye que su despido es procedente de acuerdo a los hechos que configuran la causal invocada. De la revisión del fallo anteriormente citado, se recalca la idea de que debe tenerse presente si la intención del trabajador es o no afectar el cumplimiento de su contrato de

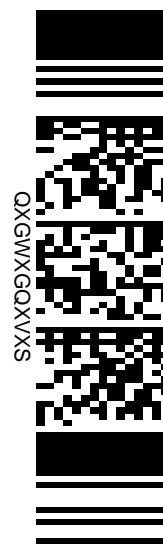


trabajo, lo que debe relacionarse con los hechos que condujeron que el Sr. Rubio quedara privado de libertad.

Respecto de ese último punto, sostiene que la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal ha señalado que la detención por la comisión de un delito no justifica la inasistencia del trabajador afectado, por cuanto existió una acción voluntaria de parte del actor, que ha significado que un juez ordene su privación de libertad. Añade que en la acción que derivó en la privación de libertad, no se configura la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues es cierto que quien ejecuta una acción penada por la ley debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad cierta de tener sanciones personales.

Precisa que dado que la expresión “causa justificada” no ha sido definida por el legislador, debe determinarse su alcance y uso común de esas palabras y de los principios generales del derecho aplicables en la especie.

Alega que lo anterior, relacionado con lo que establece el artículo 45 del Código Civil, la esencia de dicho concepto, se halla en 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. Indica que en esa situación, la acción voluntaria del trabajador que ha conducido a que un juez de garantía decida que una medida cautelar proporcional al hecho por el cual fue arrestado, puede considerarse como irresistible, por cuanto se trata de la orden de una autoridad, pero no puede calificarse de imprevisible. En efecto, estima que la falta en la acción realizada por el demandante Sr. Rubio la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues cierto es que quien ejecuta voluntariamente un acto que reviste



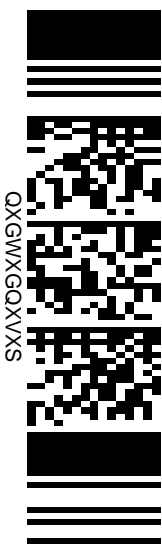
caracteres de delito, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, finalmente, privado de libertad.

Hace referencia a los tres elementos del concepto de fuerza mayor, no en abstracto, sino en el contexto de una relación contractual concreta, con un deber determinado de conducta típico, no sólo en cuanto a la naturaleza o contenido de las prestaciones, sino además en cuanto al grado de diligencia o empeño a emplear, nos lleva a los siguientes elementos: 1.- Ajenidad o Exterioridad; 2.- Imprevisibilidad; 3.- Irresistibilidad, los cuales detalla.

Argumenta que el vicio en particular que se denuncia, dice relación con una contravención formal, que en opinión del profesor Astudillo, tiene lugar cuando existe una abierta transgresión de la norma. En la especie, si se revisa detenidamente el tenor literal de la norma cuestionada, podrá advertir que se cumplen todos los requisitos contemplados para establecer que el despido es justificado, en atención que la privación de que fue objeto el actor no puede ser calificada como de imprevisible, no configurándose de esta manera la fuerza mayor o caso fortuito que alude el sentenciador en su considerando décimo tercero.

Indica que esta transgresión que ha efectuado el sentenciador es incorrecta, fundamentalmente porque debió haber analizado correctamente si el hecho que origino que el demandante se ausentara injustificadamente de sus labores, gozaban de las virtudes de ser ir resistible e imprevisible.

Asevera que el error de derecho denunciado, claramente tiene influencia sustancial en el resultado final, por cuanto es el fundamento dado por el sentenciador para señalar que “el despido es injustificado”, y el motivo dado para acoger la demanda es que existió un acto de autoridad que justificaba las ausencias y que en la práctica estimaba que había operado lo preceptuado en el artículo 45 del Código Civil, en cuanto existió



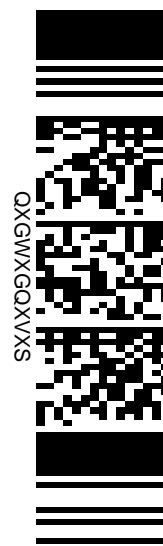
una fuerza mayor o caso fortuito y adicionalmente, que la causal que eventualmente podría justificar el despido del trabajador, es la del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo.

Segundo: La parte demandada funda su recurso de nulidad, argumentando que es errónea la conclusión jurídica a que arriba la sentencia, en cuanto a que las ausencias del ex trabajador Sr. Rubio deban ser consideradas como justificadas o eximentes de responsabilidad, aun cuando hubiera mediado un acto de autoridad que lo hubiera privado de libertad.

Expone que en el caso de autos el despido se encuentra plenamente justificado. La determinación del Tribunal en el sentido de que una conducta determinada se encuentra o no comprendida en una causa legal de caducidad del contrato como las que establece el artículo 160 del Código del Trabajo, y si en consecuencia el despido es justificado o injustificado supone necesariamente una calificación jurídica para encuadrar los hechos en la norma. La calificación de justificada o injustificada es de carácter jurídico, que el juez debe determinar en base a los hechos que han sido establecidos en el juicio y que permanecen inamovibles.

Dicho lo anterior, discrepa de la apreciación propiamente tal efectuada por el sentenciador respecto de los elementos que tuvo a la vista para determinar la existencia de justificación para las ausencias imputadas al demandante.

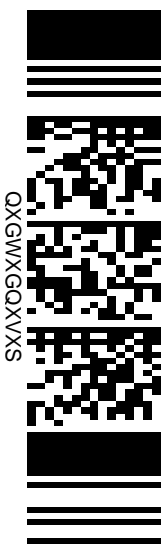
Sostiene que en el proceso de calificación jurídica del sentenciador, los hechos allegados al proceso no son correctamente integrados con las normas que resultan aplicables al caso, en cuanto a sostener que existió o no justificación para haberse ausentado de sus funciones y si se configuran o no los requisitos para establecer correcta y fundadamente la fuerza mayor, que



en definitiva es el antecedente que se tiene en consideración para sostener que el despido resultó ser injustificado.

En consecuencia, su parte solicita que, manteniéndose los hechos establecidos en el proceso, dentro de los cuales se encuentran los relativos a que: el actor se ausentó los tres días imputados en la carta de despido; el último de dichos días (14 de octubre de 2021) fue privado de libertad por acto de autoridad; fue formalizado por el delito de receptación de vehículo motorizado y falsificación de instrumento público; fue condenado por el delito por el cual fue formalizado. Se altere la calificación jurídica a la cual arribó el sentenciador, en cuanto a que el hecho de que el demandante haya estado privado de libertad por orden de autoridad competente no es justificación para haberse ausentado a sus labores y que por ende no puede ser considerado una fuerza mayor o un caso fortuito, habida cuenta que falla el elemento de la imprevisibilidad, lo que debe conducir a declarar que el despido del trabajador es justificado y por ende, al rechazo total y completo de la demanda de autos.

Agrega, el vicio influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, precisando que para el caso de la causal principal, resulta claro y categórico que conlleva la vulneración de dichas normas, toda vez que la afirmación de que “el despido es injustificado” no tiene fundamentación o respaldo alguno en el proceso, porque el sentenciador transgredió lo establecido en ambas normas, dado que por un lado la privación de libertad de que fue objeto el actor no es una justificación para haberse ausentado de sus labores y por otro lado, por cuanto no se configuran los requisitos para establecer que ese hecho constituía fuerza mayor, lo que se traduce en definitiva, que el despido es plenamente justificado . Respecto de la segunda causal subsidiaria, indica que la correcta calificación jurídica de las alegaciones de las partes, de los medios de pruebas incorporados y de la normativa



aplicable al caso es que se dan todos los presupuestos legales para tener por establecido que respecto de las ausencias del trabajador no existía ninguna justificación válida o atendible.

Finalmente sostiene que, todas estas infracciones han influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia impugnada, por cuanto si se hubiera dado correcta aplicación a los preceptos legales citados, debió necesariamente haberse rechazado la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Tercero: Que ambas causales interpuestas tienen el mismo fundamento. Es así que la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en su hipótesis de infracción de ley en relación con los artículos 160 N°3 del mismo Código, y con el artículo 45 del Código Civil, señalando que la inasistencia del trabajador a su trabajo el 14 de octubre de 2021 es injustificada y no se configura la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues es cierto que quien ejecuta una acción penada por la ley debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad cierta de tener sanciones personales. Por su parte, la causal establecida en el artículo 478 letra c), sostiene que es errónea la conclusión jurídica a que arriba la sentencia, en cuanto a que las ausencias del ex trabajador Sr. Rubio deban ser consideradas como justificadas o eximentes de responsabilidad, aun cuando hubiera mediado un acto de autoridad que lo hubiera privado de libertad. Pide que se altere la calificación jurídica a la cual arribó el sentenciador, en cuanto a que el hecho de que el demandante haya estado privado de libertad por orden de autoridad competente no es justificación para haberse ausentado a sus labores y que por ende no puede ser considerado una fuerza mayor o un caso fortuito, habida cuenta que falla el elemento de la imprevisibilidad, lo que debe conducir a declarar que el despido del trabajador es justificado.



Cuarto: Que ambas causales interpuestas suponen el presupuesto que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia – los que son inamovibles – pues sólo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia o la errónea calificación jurídica de los hechos.

Quinto: Que en el considerando séptimo de la sentencia se encuentran acreditados los siguientes hechos:

- a) Que el actor ingresó a prestar servicios para la demandada el 15 de enero de 2019 en virtud de un contrato a plazo fijo, el que pasó a ser indefinido, desempeñando la función de operador de buses.
- b) Que el actor a la época de terminación de sus servicios percibía una remuneración mensual cuyo promedio alcanzaba la suma de \$762.544.
- c) Que el actor no concurrió a prestar servicios los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021.
- d) Que el trabajador ingresaba a trabajar el 14 de octubre de 2021 a las 16.31 horas y el 15 de octubre a las 16.44 horas.
- e) Que el 14 de octubre de 2021, a las 11.25 horas, el actor fue detenido por funcionarios de carabineros en la vía pública, en calle Buchicureo frente al N° 5927, comuna de Renca, por mantener “en su poder sin justificar su legítima adquisición o posesión y conociendo o pudiendo menos que conocer el origen ilícito, un vehículo que portaba las placas patentes únicas NZ-1410, marca Volswage, modelo Golf GL 1.8, año 1996, color blanco”.
- f) El 15 de octubre de 2021, a las 11.31 horas, se realizó la audiencia de control de detención del actor, siendo formalizado por el delito de receptación de vehículo motorizado en calidad de autor, en grado de ejecución consumado, quedando con medidas cautelares de firma mensual y arraigo nacional, audiencia que finalizó a las 11.42 horas.



g) Que el 30 de junio de 2022 el actor fue condenado a sufrir la pena de 541 días, de presidio menor en su grado medio, accesorias legales y al pago de una multa de 1/3 de Unidad Tributaria Mensual, como autor del delito de receptación de vehículo motorizado, consumado, cometido en esta ciudad el 14 de octubre de 2021, y a la pena de 61 días, de presidio menor en su grado mínimo, accesorias legales, como autor del delito de uso malicioso de instrumento público falsificado, consumado, cometido en esta ciudad el día 14 de octubre de 2021.

h) Que el actor dejó de prestar servicios para la demandada el 14 de octubre de 2021, y fue despedido el 15 de octubre de 2021 por la causal contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por no concurrir a trabajar sin causa justificada los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021, entregándose personalmente la carta de despido y remitiéndose copia de la respectiva misiva por carta certificada al domicilio registrado en su contrato de trabajo, correspondiente a Costanera Sur N° 2698, comuna de Quinta Normal, el 18 de octubre de 2021, e ingresando con esa misma fecha comprobante de la misma carta a la Dirección del Trabajo, institución en la cual se dejó constancia de la misma causal de término de los servicios informada al actor para proceder a su despido.

i) Que el 22 de octubre de 2021 las partes suscribieron un finiquito, pagándose al actor la suma de \$181.394 por concepto de feriado, efectuando reserva de derechos el actor.

De acuerdo a lo establecido en el considerando octavo, en los párrafos que se indican en cada caso, se tienen por establecidos los siguientes hechos:

a) En el párrafo tercero, se señala que la empresa dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.

b) En el párrafo quinto, se sostiene que la carta de aviso, en síntesis, señala: “que no se presentó a desempeñar sus funciones los días 04 de octubre de



2021, 06 de octubre de 2021 y 14 de octubre de 2021, sin justificación ni aviso alguno verificándose las hipótesis contenidas en la norma legal, al ausentarse tres días durante el mes sin aviso ni justificación pertinente.”

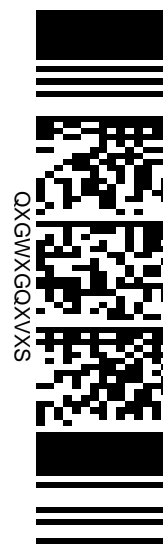
c) En el párrafo sexto, se expresa que la causal de despido, de acuerdo a la carta, corresponde a la causal establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, “no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante un total de tres días en el mes”, en la especie ausencias injustificadas del trabajador los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021.

d) En el párrafo séptimo, se señala que las partes estuvieron contestes en que el actor se ausentó esos tres días y que no justificó su ausencia los días 4 y 6 de octubre de 2021, discurriendo únicamente respecto del absentismo ocurrido el 14 de octubre de 2021.

Sexto: Que la causal establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo y que se hizo valer en la carta de despido fue: “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante...o un total de tres días durante igual periodo de tiempo.”

Es así que la controversia se centra únicamente en determinar si la privación de libertad que sufrió el actor, por orden de autoridad competente, al imputársele la comisión de un delito, es justificación suficiente de la ausencia del día 14 de octubre de 2021, para efectos de determinar si el despido disciplinario del actor se encuentra ajustado a derecho o no.

Séptimo: Que el tenor literal de la causal de término de la relación laboral invocada y que contiene el texto es “sin causa justificada”, da cuenta de la falta de razón o motivo suficiente, por lo tanto, concurriendo uno que explique porqué el trabajador no puede acudir 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.



De este modo, la disposición no hace alusión a la voluntariedad de la ausencia, solo a su justificación y que ésta obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable.

Octavo: Que en ese orden de ideas esta Corte comparte el razonamiento sostenido en sentencia de unificación de jurisprudencia en causa Rol 35.152-2017, de 14 de febrero de 2018, en la cual sostiene en el considerando sexto lo siguiente: *“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.”* Agrega en el párrafo segundo: *“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 concurra 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.” Añade en el considerando séptimo: “*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.*” Finalmente, en el párrafo octavo se expone: “Que, en consecuencia, siguiendo la postura asumida por esta Corte en las sentencias de contraste acompañadas, 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...”

Noveno: Así las cosas, y con argumentos similares a los contenidos en la sentencia de unificación de la Excma. Corte Suprema, antes citada, razona la jueza del grado en el considerando noveno, párrafo séptimo, en que señala que “*las causales que pueden dar origen al impedimento son múltiples, dado que la ley no establece un catálogo de situaciones que expliquen la justificación del absentismo, siendo una de estas el caso fortuito o fuerza mayor, contemplado en el artículo 45 del Código Civil, a vía ejemplar, precisamente, “los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público”, los que configuran un imprevisto que no es posible resistir.*”

En el párrafo octavo, expresa que “*la detención o retención de un trabajador de un trabajador por un acto de autoridad constituye un motivo de tal entidad que resulta suficiente para justificar las inasistencias, siendo su detención un impedimento de carácter transitorio, la que sólo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo.*”



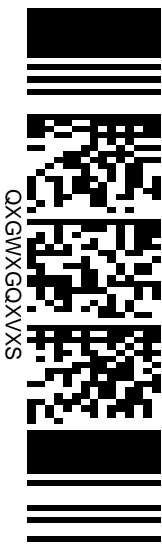
Agrega en el párrafo noveno, que *“la sede laboral no es la idónea por determinar eventuales responsabilidades penales del trabajador, pudiendo únicamente ponderarse y analizarse la causa que justifica la ausencia laboral, y, en consecuencia, pronunciarse sobre el despido efectuado por el empleador, es decir, si el absentismo se encuentra justificado o no, y, por tanto, si procede declarar injustificado el despido. En sede penal se debe decidir lo relativo a la participación del hecho que dio origen a la investigación criminal en su contra.”*

Décimo: Asimismo, la sentenciadora del grado hace presente en el considerando undécimo que *“resulta irrelevante en la especie que el trabajador no haya informado a sus jefaturas al día siguiente de su detención, esto es, el día 15 de octubre de 2021, cuando salió de la respectiva audiencia, debido a que en esa fecha ya se encontraba despedido, la empresa había adoptado la decisión el mismo 14 de octubre, siendo separado ese mismo día, confeccionándose las comunicaciones respectivas al día siguiente.”*

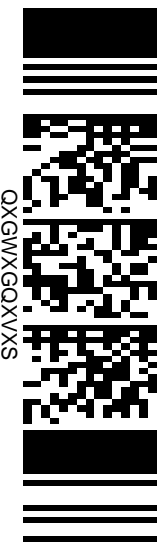
Undécimo: En razón de lo antes expuesto, esta Corte rechazará las causales de nulidad interpuestas, por no existir infracción de ley al proceder la jueza del grado a interpretar las normas que se han citado como vulneradas y tampoco existe una errónea calificación jurídica de los hechos que se han tenido por establecidos.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** sin costas, el recurso de nulidad deducido por el apoderado de la parte demandada en contra de la sentencia de veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, dictada por la jueza interina del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-7433-2021, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.



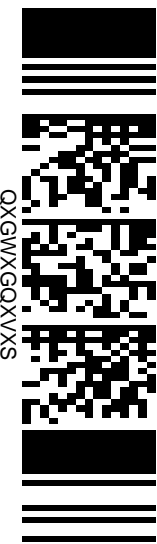
Redacción de la Fiscal Judicial señora Ana María Hernández Medina.
Nº Laboral-Cobranza 3827-2022.



SXGWMXGQYVXS

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Hernan Alejandro Crisosto G., Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. y Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. Santiago, treinta y uno de julio de dos mil veintitrés.

En Santiago, a treinta y uno de julio de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>