



# LARRAIN Y ASOCIADOS

## ABOGADOS

### ÁREA LABORAL

#### Boletín

### *La no concurrencia a sus labores del trabajador que ha sido detenido y privado de libertad por orden de autoridad judicial*

*Mediante sentencia de 21 de julio de 2016, la Cuarta Sala de la Corte Suprema acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, a través del cual estableció la procedencia del despido bajo la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo -esto es, la 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-, por encontrarse el trabajador privado de libertad por orden de una autoridad competente.*

#### *I. Antecedentes*

Un ex trabajador del Hospital Clínico de la Fuerza Área de Chile interpuso ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en lo principal, una demanda por nulidad del despido y cobro de prestaciones y, en subsidio, una demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador. Lo anterior, señalando que sus cotizaciones previsionales se encontraban impagas al momento del despido; y alegando como injustificado su despido efectuado bajo la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, referida a la 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.

Por sentencia de 19 de mayo de 2015, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago sólo acogió la demanda subsidiaria, señalando que el despido no se ajustó a derecho y, en consecuencia, debía entenderse que el término de los servicios se produjo por la causal

de necesidades de la empresa, condenando al demandado al pago de indemnizaciones, recargo legal, feriado proporcional, reajustes e intereses. En lo restante, se rechazó la demanda.

Sobre la base de dicha resolución, el demandado recurrió de nulidad para ante la Il. Corte de Apelaciones de Santiago, la cual, mediante sentencia de 2 de septiembre de 2015, rechazó el recurso declarando que el despido fue injustificado.

Finalmente, el demandado dedujo recurso de Unificación de Jurisprudencia, el cual fue acogido por la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema en fallo de 21 de julio de 2016.

#### *II. Argumentos*

Los argumentos que tuvo en cuenta la Corte Suprema para acoger el recurso de Unificación de Jurisprudencia deducido, son los siguientes:

a) El artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo utiliza la expresión “*causa justificada*”, la que no ha sido definida por el legislador laboral. Sin embargo, el tribunal buscó su adecuada interpretación a la luz del uso común de las mismas palabras y de los principios generales del derecho, señalando 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.*

b) Según los hechos asentados en el juicio, el demandante alegó como causa justificante de sus ausencias a laborar, el caso fortuito o fuerza mayor establecido en el artículo 45 del Código Civil. Ello, basado en la privación de libertad de la cual fue objeto por orden de autoridad competente, 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.

c) El caso fortuito o fuerza mayor supone la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado por la ocurrencia del mismo, es decir, una contingencia no posible de advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el afectado.

d) En este caso, la acción voluntaria del trabajador, motivo por el cual se dispuso la detención de este último, puede considerarse como irresistible, por cuanto se trata de una orden de autoridad, pero no puede calificarse de imprevisible, puesto que quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser descubierto y sancionado. Es decir, no concurrieron en este caso los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor alegada por el demandante.

e) En consecuencia, la Corte Suprema concluyó 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.

### III. Comentarios

Este fallo de la Corte Suprema ratifica el criterio establecido por la misma en fallos anteriores, según el cual, carecen de justificación las ausencias del trabajador a sus labores por ser detenido a causa de una

orden de autoridad competente en el marco de una investigación penal. Tal motivo no reúne los requisitos copulativos de imprevisibilidad e irresistibilidad para enmarcarse en la figura del caso fortuito o fuerza mayor, por lo que no es suficiente para justificar legítimamente sus ausencias, de conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

#### Contacto

*En caso de requerir nuestra asesoría,  
sírvese contactar a los siguientes integrantes  
de nuestro Estudio:*

Andrés Silva T.  
[asilva@larrain.cl](mailto:asilva@larrain.cl)

Jorge Parro C.  
[jparro@larrain.cl](mailto:jparro@larrain.cl)

María José Van Bebber W.  
[mjvanbeber@larrain.cl](mailto:mjvanbeber@larrain.cl)

Miriela González R.  
[mgonzalez@larrain.cl](mailto:mgonzalez@larrain.cl)

*El presente Boletín no constituye asesoría legal, directa o indirecta, y su objetivo es proporcionar información de carácter general respecto de materias laborales que pueden ser de interés para nuestros clientes.*