

Trabajo en régimen de privación de libertad y despido. Comentario a una sentencia

Tribunal	Corte de Apelaciones de Iquique
Rol	59-2011
Fecha	21 de julio de 2011
Materia	Derecho del Trabajo
Submateria	Despido injustificado
Procedimiento	Recurso de nulidad
Hechos	<p>La empresa Siges Chile S.A. celebró un contrato de trabajo con el trabajador demandante que contemplaba una duración indefinida; el trabajador se encontraba privado de libertad, en el contexto del programa de reinserción social llevado a cabo por Gendarmería de Chile, en las condiciones establecidas en el D.S. N° 943, de 2010, del Ministerio de Justicia, que Establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario.</p> <p>Con posterioridad, a dicho trabajador se le concedió el beneficio de libertad vigilada, situación incompatible con su calidad de trabajador al interior del recinto penitenciario, razón por la el trabajador invocó la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar su contrato.</p> <p>El trabajador demandó a su ex empleador Siges Chile S.A. en juicio por despido injustificado y cobro de prestaciones, y solidariamente a Gendarmería de Chile, invocando a su respecto las normas sobre subcontratación laboral del Código del Trabajo, demanda que fue acogida por la Jueza de Letras del Trabajo de Iquique, estableciendo que la sola circunstancia de que el interno recuperara su libertad no era constitutiva de caso fortuito o fuerza mayor invocados en el despido, por lo que el despido fue declarado injustificado, condenando al ex empleador y solidariamente a Gendarmería de Chile al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por los tres años de servicios del actor y el recargo legal del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo. El demandado principal recurrió de nulidad, alegando errores de derecho que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo.</p>
Tema central discutido	¿Cómo confluye la regulación laboral y las condiciones de trabajo establecidas en el D.S N° 943, de 2010, que establece el estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario?
Considerandos relevantes	<p>SÉPTIMO: Resulta relevante para la resolución de la litis la existencia de una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, teniendo presente que se trata de un contrato sui generis, toda vez que la relación laboral se encuentra comprendida en un programa de reinserción laboral dispuesta por un órgano estatal, como lo es Gendarmería de Chile, ya que el trabajador es un interno de un establecimiento penitenciario - Centro de Cumplimiento Penitenciario de Alto Hospicio- institución que mediante los denominados Centros de Educación y Trabajo (CET), celebra contratos con empresas que proporcionan trabajo y capacitación a los internos a objeto que, mientras se</p>

	<p>encuentren reclusos en los establecimientos penitenciarios, puedan trabajar y, además de obtener ingresos económicos para mantenerse ellos y su grupo familiar, puedan recibir una capacitación laboral que les facilite posteriormente obtener un trabajo en el medio libre.</p> <p>UNDÉCIMO: Como consecuencia de lo señalado precedentemente, el empleador no podía mantener la vigencia del contrato de trabajo con el demandante, por cuanto el actor Vinko Antonio Quiroga Leguatt, al ser favorecido con el beneficio de Libertad Vigilada, pasaba a depender del Centro de Reinserción Social de Iquique, donde debe controlarse hasta el término de su condena, no siendo posible su ingreso diario a laborar al Complejo Penitenciario de Alto Hospicio.</p> <p>DUODÉCIMO: En estas circunstancias, la imposibilidad de acceso a sus labores del demandante pasa a constituir un impedimento que no depende de la voluntad de las partes del contrato y, por lo tanto, puede estimarse que constituye la causal de fuerza mayor contemplada en el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, de manera que en dicho contexto, lo decidido por el tribunal recurrido en cuanto consideró que la circunstancia ya señalada no era un hecho imprevisible y además irresistible, como lo exige el artículo 45 del Código Civil importa una infracción de ley. En efecto, es imprevisible por cuanto el contrato de marras fue pactado dentro del marco del trabajo penitenciario propiciado y reglado por la Autoridad Penitenciaria para los internos que están cumpliendo una pena corporal determinada, y el actor voluntariamente - ejerciendo un derecho - obtuvo un beneficio que significaba el acortamiento del período que debía permanecer recluso en la unidad carcelaria, hecho imprevisible para el empleador y además irresistible por cuanto el empleador no está en condiciones de exigir a Gendarmería el ingreso diario del actor a la unidad penitenciaria por prohibirlo la normativa de dicha institución, amén de que el propio artículo 45 del Código Civil al definir el concepto de "fuerza mayor o caso fortuito" señala como ejemplo "los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público", como sería el presente caso.</p>			
<p>Decisión</p>	<p>Acogido</p>			
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="201 1268 474 1362"> <p>Resumen del comentario</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="201 1362 474 1457"> <p>M. Cristina Gajardo Harboe</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="201 1457 474 1551"> <p>Sentencias Destacadas 2011</p> </td> </tr> </table>	<p>Resumen del comentario</p>	<p>M. Cristina Gajardo Harboe</p>	<p>Sentencias Destacadas 2011</p>	<p>El trabajo en recintos penitenciarios dependientes de Gendarmería de Chile busca contribuir a la reinserción social de personas que por resolución de autoridades competentes fueren detenidas o privadas de libertad. Con fecha 14 de mayo de 2011 se publicó en el Diario Oficial un nuevo texto para el Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario, contenido en el Decreto Supremo No 943, de 2010, del Ministerio de Justicia, que precisamente buscó mejorar las deficiencias detectadas en la forma en que este trabajo se lleva a cabo y potenciar su desarrollo. Sin embargo, al hacer aplicables las normas del Código del Trabajo en materia de contratación y despido, se han producido algunos inconvenientes en sede judicial que es preciso analizar, y para ello se comenta un caso concreto, a partir del cual se extraen algunas conclusiones.</p>
<p>Resumen del comentario</p>				
<p>M. Cristina Gajardo Harboe</p>				
<p>Sentencias Destacadas 2011</p>				