

Santiago, treinta de julio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-484-2022, RUC 2240427047-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de siete de febrero de dos mil veintitrés, se rechazó la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por don [REDACTED] en contra de la empresa [REDACTED] acogiéndose solo en lo que dice relación con el feriado proporcional.

La demandante dedujo recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de diez de julio de dos mil veintitrés.

En contra de esta decisión, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar *“la aplicación de la causal de término del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos...”;* si basta para justificar las ausencias del trabajador a sus labores la existencia de una licencia médica extendida por un profesional idóneo conforme lo establece el artículo 1° del DS N°3 del Ministerio de Salud de 1984, sin que sea requisito para la justificación de la licencia que se cumpla con los plazos para su tramitación contemplados en su artículo 11, incluso habiéndose puesto en conocimiento del empleador después de comunicado su despido, o por el contrario, la no comunicación oportuna de la licencia médica dentro del plazo que señala dicha disposición legal hace justificable dicha causal de término de la relación laboral”.

Para el recurrente, la sentencia impugnada yerra al estimar configurada la causal de despido contenida en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, puesto que, para entender justificada la inasistencia basada en una licencia médica emitida en favor del trabajador, no se exige que deba ser comunicada al



empleador dentro del plazo previsto en el DS N°3 del Ministerio de Salud de 1984, e incluso habiendo sido presentada al empleador después de haber comunicado el despido, por lo que restarle validez a dicho instrumento otorgado por un profesional competente, incluso si fue expedida después del despido, configura un error, por cuanto se trata de un antecedente veraz que permite comprender la razón de la inasistencia; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para resolver, se deben considerar en forma previa los hechos establecidos en la instancia:

1.- El demandante, don [REDACTED], fue contratado por la empresa demandada, [REDACTED] para desempeñar funciones de subjefe de tienda, relación laboral que se inició el 4 de septiembre de 2019.

2.- El 18 de julio de 2022, el actor fue despedido por la causal contenida en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, por cuanto no concurrió a sus labores los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022.

3.- Tal decisión se comunicó al trabajador a través de la carta respectiva que cumplió con las formalidades legales. Además, previamente el día 14 de julio de 2022, se le remitió carta a su domicilio solicitando que justificara sus ausencias o se presentara a trabajar el mismo día, lo que no efectuó.

4.- El demandante hizo uso de licencias médicas en forma continua a contar del 14 de junio de 2021 hasta el 9 de julio de 2022, y le fue extendida la última el 20 de julio de 2022, por 21 días a contar del día 10 del mismo mes, de la que informó tal día a su empleador.

5.- Al momento del despido, la última licencia médica otorgada al actor aún no se emitía, siendo sobreviniente a su comunicación.

Cuarto: Que la judicatura de la instancia dio por establecido que el 18 de julio de 2018 de 2022 se le envió la carta al demandante, por la que se le pone término al contrato de trabajo en virtud de la causal del artículo 160 N° 3 del Código del ramo, esto es, por no concurrir a sus labores sin causa justificada, que se fundamenta en no haberse presentado a sus labores, sin causa que lo justifique, los días 11, 12, 13, 14, y 15 de julio de 2022, dándose cumplimiento a las formalidades legales del despido. Asimismo, que instó el empleador para que volviera a sus labores o presentara documento que justificara sus inasistencias, lo que realizó mediante misiva remitida a su domicilio el 14 del referido mes y año, siendo responsabilidad del dependiente y no del empleador, hacer todo lo necesario para justificar su inasistencia y, que si bien se le otorgó reposo médico a contar del 10 de julio de 2022 por 21 días, no es menos cierto que tal permiso se



le extendió el día 20, cuando la demandada ya había manifestado su deseo de poner término al contrato de trabajo, por lo que el trabajador infringió, además, lo dispuesto en el inciso primero del artículo 11 del DS N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que exige presentar el certificado médico dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico, circunstancia por lo que la demandada no consideró ni tramitó la licencia médica, pues fue emitida el 20 de julio de 2022, cuando la relación laboral ya se encontraba terminada, considerando que su sola obtención no permite justificar las inasistencias, máxime si por el extenso período que usó licencias médicas, conocía los requisitos para su tramitación, contando no sólo con el plazo legal para presentar la licencia a su empleador, sino que uno razonable, esto es, más de una semana después del día en que debió volver a sus labores, por lo que no tienen justificación las ausencias, configurándose, por tanto, la causal de despido prevista en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo.

Para la Corte de Apelaciones de San Miguel, el recurso de nulidad deducido por el demandante fundado en las causales previstas en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, esta última por infracción a lo dispuesto en su artículo 160 número 3, no puede prosperar, puesto que son hechos asentados que la demandada dio cumplimiento a las formalidades del despido, que el actor faltó a sus labores desde el día 11 al 15 de julio de 2022, sin justificar sus ausencias, pues su licencia médica terminaba el 10 de julio de 2022, lo que le fue informado por la demandada el día 14 con carta a su domicilio, remitiendo sólo el 20 de julio del referido año una licencia médica, que si bien era por 21 días a contar del 10 de julio, no le permitían justificar sus inasistencias, porque el 18 de julio ante su ausencia injustificada la demandada había manifestado su deseo de poner término al contrato de trabajo, por lo que no se comete ningún error en la calificación jurídica, sino que antes bien, se acierta en la aplicación del derecho, porque lo procedente era rechazar la demanda por despido injustificado; agregando respecto a la segunda causal, que la jueza de la instancia razona en torno a la falta de justificación brindada por el trabajador, y de esta forma, atendido los presupuestos fácticos tenidos a la vista, no se ha incurrido en las infracciones de ley alegadas por el recurrente, sino que más bien acusa discrepancia valorativa con los elementos de juicio, que dista de una infracción normativa de las normas que señala, no configurándose tampoco la causal de nulidad esgrimida en subsidio.

Quinto: Que las sentencias acompañadas para la comparación de la materia de derecho propuesta, corresponden a los ingresos de esta Corte Rol



N°38.778-2017 y 23.163-2019, de 13 de agosto de 2018 y 29 de julio de 2020, respectivamente.

En la primera sentencia se expresó que: *“la recurrente señala que es erróneo lo decidido por la Corte de Apelaciones de Copiapó, en cuanto rechazó el recurso de nulidad interpuesto, al estimar que la presentación extemporánea de una licencia médica, que se remitió en forma retroactiva veintitrés días después de la data en que el trabajador debió reincorporarse a sus labores, ampara sus inasistencias e impide declarar como justificado el despido decidido por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.”*

“Que, para dilucidar el punto, corresponde considerar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 numeral tercero, primera parte 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: N°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”.

Como se observa, la conducta sancionada en dicho numeral con la terminación del contrato de trabajo, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, sin que existan razones que fundamenten su inasistencia.

La expresión “sin causa justificada” no ha sido definida por el legislador, pero la jurisprudencia ha entendido, en términos generales, que se orienta en el sentido de que debe existir una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte razonable o aceptable, conviviendo variadas situaciones que ha ido ponderando. Por regla general, se ha estimado que las enfermedades son suficiente justificación y que pueden ser acreditadas por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención médica, licencias médicas, entre otras.

El problema planteado dice relación con determinar si es necesario, para entender justificada la ausencia que se funda en una licencia médica -como instrumento que acredita la enfermedad y autoriza el reposo del trabajador- que sea comunicada al empleador dentro del plazo legal previsto para la tramitación de la licencia, o conforme a protocolos dispuestos por él.

La lectura del citado artículo permite concluir que lo único que se requiere para poner término al contrato, es que la ausencia o inconcurrencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configura la causal, o estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ha ausentado con una causa justificada. No se exige que el trabajador de aviso de la



ausencia, sólo que este justificada, esto es, que obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable.

En consecuencia, requerir la comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta una exigencia que no está prevista en la norma.”

Concluyendo que “no cabe discutir que la licencia médica -como autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma- es una causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio respectivo. Así, la presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.”, y que, “la interpretación correcta en relación a la materia de derecho consultada, es aquella que no exige, para entender justificada la inasistencia basada en una licencia médica emitida en favor del trabajador, que deba ser comunicada al empleador dentro del plazo previsto para su presentación, en la norma reglamentaria o en protocolos internos. Así, en todo caso, lo decidió esta Corte por sentencia de 11 de mayo de 2016, dictada en los autos número de rol 8.677-2015...una cuestión diversa son las razones por las cuales el trabajador no puso en conocimiento del empleador la existencia de una licencia médica, por cuanto no dice relación con la causal prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, la que únicamente se refiere a la inasistencia injustificada a las funciones, siendo indiferente la mala fe que se le impute al operario en relación a la falta de comunicación, cuestión que eventualmente podría configurar otra causal de término del contrato de trabajo”.

Y en el segundo fallo se establecieron los siguientes hechos: “1) La actora fue despedida mediante comunicación de 12 de noviembre de 2018, por la causal correspondiente a la de inasistencia injustificada, por cuanto no concurrió a sus labores los días 7, 8 y 9 de noviembre, motivo que esta contenido en el numeral 3o del artículo 160 del Código del Trabajo 2) La actora tiene un delicado estado de salud, por el cual se le han extendido una serie de licencias médicas desde septiembre de 2014. 3) El día 14 de noviembre de 2018, se le otorgó licencia para reposo médico por treinta días, a contar del 5 de noviembre de ese año, misma fecha en que expiró una licencia médica anterior, y en la que debía reincorporarse a sus labores, sin embargo no lo hizo, ni dio aviso o excusa de su inasistencia, a



pesar de los intentos de su empleador de contactarla personalmente. 4) Las 11 licencias médicas que se le concedieron ininterrumpidamente desde el 5 de septiembre de 2018, fueron rechazadas por la entidad pertinente”.

Para luego concluir que: “...de conformidad a lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 160 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: N°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. Como se observa, y tal cual esta Corte ya lo ha sostenido en dictámenes anteriores, la conducta sancionada en dicho numeral, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, esto es, sin que concurren razones que expliquen su inasistencia. Si bien, la expresión “sin causa justificada” no ha sido definida por el legislador, sus contornos sí han sido definidos por la doctrina y jurisprudencia, que ha reconducido dicha idea, en términos generales, a la constatación de la presencia de una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte justificada o aceptable, conforme la ponderación jurisprudencial que los tribunales han efectuado caso a caso. No obstante ello, por regla general, se ha estimado que las enfermedades son suficiente descargo y que pueden ser acreditadas por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención médica, licencias médicas, entre otras, no siendo exigencia para ello, el cumplimiento de un plazo para su presentación ante el empleador. En efecto, conforme fluye del precepto contenido en el artículo 160 N°3 ya citado, la única exigencia para poner término al contrato, es que la ausencia del trabajador no se encuentre justificada, de modo que, a contrario sensu, no se configura, estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ausentó con una causa justificada, aunque no haya dado aviso de la ausencia o que la licencia se expida antes del inicio. En consecuencia, yerra el fallo analizado, en cuanto considera que es una exigencia para el trabajador, dar noticia de manera previa de la concurrencia de hechos que justifican la inasistencia, lo cual no está previsto en la norma...no cabe discutir que la licencia médica –en cuanto autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma– es causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio correspondiente. Así, la presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma



como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo”.

Sexto: Que, por lo expuesto, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre una misma materia de derecho, consistente en establecer la correcta interpretación del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, verificándose, en consecuencia, la hipótesis establecida en su artículo 483, lo que conduce a emitir pronunciamiento y uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Séptimo: Que, en tal sentido, se debe considerar que la citada norma que reglamenta el cese de la vinculación laboral prescribe: *“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”.*

Esta causal de despido, como las restantes disciplinarias, describe un tipo específico de comportamiento proscrito por la legislación, puesto que se trata de una infracción que contraviene el cumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación laboral existente entre las partes, que se satisface si el trabajador se ausenta de sus funciones en la forma expuesta, cuya entidad faculta al empleador a terminar unilateralmente el contrato que lo une con él, sin derecho a indemnización, por lo que su interpretación debe ser restrictiva dada su excepcionalidad y consecuencias, observando que, junto con describir la conducta sancionada, permite al infractor eximirse de su imposición si logra acreditar una justificación, y, además, que la disposición no limita la clase de motivos que pueden explicar la inasistencia, sin requerir otras condiciones más que su comprobación, por lo que cualquier otra formalidad excede esta reglamentación, concluyéndose que la discusión, de ser alegada alguna excusa, será en último término de carácter probatorio, en el sentido de invocar su concurrencia a través de los medios de convicción que la sostengan, que puede verse afectada si los rendidos son insuficientes o contradichos por prueba rendida en contrario.

Octavo: Que, en consecuencia, para dar por establecido el despido por ausencia inmotivada, debe cumplirse una primera condición de carácter objetiva, consistente en que el dependiente deje de asistir a su trabajo por un determinado lapso, hecho que en estos autos fue debidamente comprobado, ya que el demandante no concurrió al lugar donde prestaba servicios los días 11, 12, 13, 14, y 15 de julio de 2022, por lo que se presenta el supuesto descrito en la parte final



del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, aunque resulta insuficiente para sostener la acreditación de la causal, por cuanto la legislación obliga, según se explicó, a que dicha falta carezca de justificación.

Noveno: Que el artículo citado no describe o limita las explicaciones que el trabajador puede invocar para excusar sus ausencias, por lo que pueden ser variadas, normalmente involuntarias, requiriéndose que sean suficientes para impedir que aquél cumpla con la obligación de asistencia, quien debe acreditar la razón que entiende adecuada para aclarar tal falta y eximirse de la imputación que se le atribuye, pudiendo emplear todos los medios probatorios para alcanzar dicho propósito. Asimismo, no se requiere que el dependiente comunique al empleador el motivo por el que dejó de concurrir a sus labores, puesto que tal disposición no lo obliga a hacerlo, ya que se agota con la acreditación de la excusa, por lo que requerir tal aviso constituye una exigencia no prevista en la norma y, por tanto, improcedente.

Décimo: Que para sostener la explicación de sus inasistencias, como quedó establecido, según se consignó, el demandante arguyó la extensión de una licencia por enfermedad otorgada con efecto retroactivo el veinte de julio de 2022, desde el diez de julio, esto es, a contar del día en que debía retornar a sus labores, coincidente con el vencimiento del anterior permiso médico por quince días, constatándose que una vez obtenido aquel instrumento lo comunicó a la demandada.

Undécimo: Que, por lo antes expuesto, se desprende que las ausencias del dependiente durante julio de 2022 fueron debidamente acreditadas a raíz de la enfermedad que motivó la extensión de la respectiva licencia, concluyéndose que el requisito objetivo de la causal de despido se debe tener por concurrente, aunque también la excusa planteada para explicar tales inasistencias, ya que, según se expuso, tiene su origen en una afectación a su salud comprobada a través de tal instrumento otorgado por un médico, cuya veracidad no fue refutada, por lo que es útil al propósito pretendido de justificar la falta atribuida a ésta.

Duodécimo: Que las exigencias planteadas en el fallo impugnado relacionadas con el tiempo de espera de la demandada, que tardó nueve días en decidir el despido del dependiente, y la necesidad de éste de comunicar a aquélla el motivo de su no presentación al trabajo durante el plazo que se exige para obtener el subsidio respectivo, son requisitos que, según se señaló, no se contienen en la normativa que regula la causal de despido que se analiza, por lo que no pueden imponerse al recurrente, reglamentación de la que en consecuencia se aparta la judicatura al entender que estos fundamentos sirven



para sostener la determinación patronal de separarlo de sus funciones, por lo que se debe colegir que la desvinculación carece de justificación.

Decimotercero: Que, por lo tanto, se debe concluir que la Corte de Apelaciones de San Miguel incurrió en error de derecho al calificar la excusa invocada por el trabajador, agregando requisitos adicionales que no se encuentran en la ley, razones que llevan a acoger el recurso de unificación de jurisprudencia por cuanto la correcta interpretación se contiene en las sentencias de contraste acompañadas por el demandante, a las que se debe ajustar su pretensión.

Por lo reflexionado y lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante contra la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel de diez de julio de dos mil veintitrés, **que se invalida**, por lo que **se da lugar al de nulidad** que presentó en contra de la pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, de siete de febrero de dos mil veintitrés, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 160 número 3, por lo que, en consecuencia, **es parcialmente nula, sólo en la materia resuelta**, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°186.059-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., y las Abogadas Integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firma la Abogada Integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, treinta de julio de dos mil veinticuatro.



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

