

San Miguel, diez de julio del año dos mil veintitrés.

VISTOS:

En estos autos RUC 22-4-0427047-1 RIT 0-484-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, caratulado “Vásquez con Sherwin Williams S.A”, sobre despido injustificado, indemnización de perjuicios por daño moral y cobro de indemnizaciones y prestaciones adeudadas, por sentencia de siete de febrero del año en curso, la juez de ese tribunal doña Clara Rojo Silva, resolvió -en lo pertinente al recurso- acoger parcialmente la demanda, declarando justificado el despido del demandante [REDACTED] acontecido el 18 de julio de 2022 y por ende rechazar la demanda en lo referido al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios, el incremento legal del 80% sobre la indemnización anterior, así como la demanda de indemnización de perjuicios por el daño moral sufrido por el actor y que habrían sido originados por el despido, disponiendo que cada parte pagará sus costas.

En contra de esta sentencia, el abogado Sergio Carrasco Labra, en representación de la parte demandante [REDACTED] dedujo recurso de nulidad, haciendo valer dos causales, las que interpone de manera subsidiaria: i) la prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y ii) la del artículo 477 del mismo cuerpo legal, por infracción a lo previsto en los artículos 160 N°3 del Código del Trabajo, 1 y 11 del Decreto Supremo N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud y Ley 21.227.

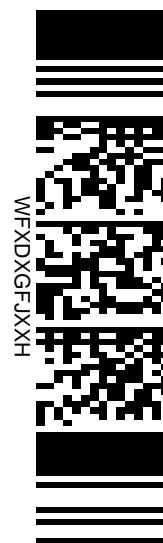
Con fecha cuatro de julio pasado, se procedió a la vista de la causa, oportunidad en que alegaron ante estrados los apoderados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

1.- Causal del artículo 478, letra c) del Código del Trabajo

PRIMERO: Que, en primer lugar, la recurrente impugnó la sentencia dictada en este juicio alegando que desde junio de 2021, el demandante comenzó a presentar problemas de salud, lo que lo obligó a hacer uso de veinte licencias médicas continuas, desde esa fecha hasta el momento del despido, el cual se le comunicó el 20 de julio de 2022 por carta, invocando la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esgrimiendo que habría faltado a sus labores en forma injustificada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022.

Aduce que su representado al momento del despido se encontraba con licencia médica por graves problemas de salud, sin que tenga relevancia la fecha en que aquella se extendió o el plazo de su presentación, pues el DS N° 3 de 1984 que regula su tramitación dice relación con el derecho a los subsidios y no con la justificación de las inasistencias. En consecuencia -afirma el impugnante- la licencia médica bastaba para explicar su ausencia, independiente de los plazos de



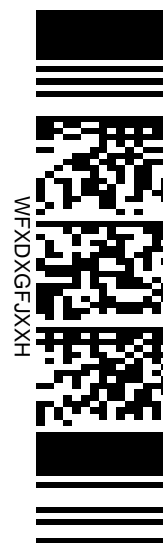
tramitación. Agrega que producto de lo anterior y con posterioridad al despido, envió al demandado una carta notarial para que lo revirtiera, adjuntando la licencia médica y también formuló un reclamo ante la Inspección del Trabajo. Sin embargo, no lo hizo, vulnerando con ello el contenido ético jurídico inmerso en toda relación laboral y que contiene principios como el de buena fe, protección y lealtad, conforme al artículo 184 inciso primero del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que, por expresa precisión legal la causal principal esgrimida exige mantener inmutables *“las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*, restricción que deben observar tanto el recurrente en sus planteamientos como el propio tribunal de nulidad a la hora de juzgar la procedencia de alterar la calificación jurídica asignada a los hechos que se tuvieron por probados. Por ende, resulta ineludible consignar -en lo pertinente-, ciertos hechos fijados en el fallo que se revisa.

En efecto, el fundamento noveno estableció *“que consta de la carta de 18 de julio de 2022, que con esa misma fecha se comunica al demandante que ese día se pone término al contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, por no concurrir a sus labores sin causa justificada, la que se fundamenta en no haberse presentado el trabajador a sus labores, sin causa justificada, los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022. Así las cosas, se tiene por establecido que la demandada dio cumplimiento a las formalidades legales del despido [...]”*.

Agregó en el considerando que sigue *“Que en la carta aviso de término de contrato de trabajo de 18 de julio de 2022, se informa al demandante que se pone término al contrato por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por haber faltado injustificadamente a sus labores los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022, lo que se agrava porque no dio respuesta a carta enviada a su domicilio con fecha 13 de julio de 2022”*.

Por ello, señaló en el razonamiento décimo segundo *“[...]consta de la carta de 14 de julio de 2022 remitida por Sherwin Williams Chile S.A. al demandante, ese mismo día, según consta del “Documento Express Nacional”, que la empleadora le informa que su licencia médica venció el 09 de julio de 2022, por lo que se debía presentar a trabajar el 11 de julio de 2022, lo que no ha sucedido, y por ese motivo se le solicita envíe la justificación de sus ausencias o se presente a trabajar a más tardar ese mismo día, ya que de no hacerlo la empresa se verá obligada a tomar las medidas correspondientes”, afirmando enseguida la sentenciadora “[...] es efectivo que la demandada, al no haberse reintegrado a sus labores el demandante luego de terminada su licencia médica, instó porque este volviera a sus labores o presentara el documento que justificara sus inasistencias.*



Sin embargo, este siguió faltando a sus labores, y muy por el contrario a lo que manifiesta en su demanda, no es obligación de la empleadora estar recordando a sus trabajadores que deben reintegrarse a sus labores cuando vence su descanso médico, sino que es responsabilidad del propio trabajador hacer todo lo necesario para justificar su inasistencia, y en el caso concreto, si bien de la licencia médica N° 3 073502380-2 consta que al actor se le otorgó descanso médico por 21 días a contar del 10 de julio de 2022, no es menos cierto que esta licencia médica fue extendida el 20 de julio de 2022, vale decir, después que la demandada ya había manifestado su deseo de poner término al contrato de trabajo del actor el día 18 de julio de 2022”.

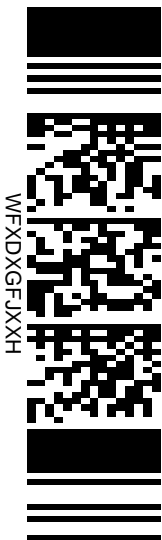
Producto de lo anterior, el fallo concluye que “es evidente que el demandante no justificó sus inasistencias de los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022, y por lo tanto, a juicio de esta sentenciadora, es justificada la causal invocada para su despido”, agregando en el fundamento décimo tercero luego de reproducir lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 11° del Decreto N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud, que “el demandante hizo uso de licencias médicas durante un extenso periodo de tiempo, y por lo tanto, sabía perfectamente los requisitos para su tramitación, no pudiendo pretender aprovecharse de su propia negligencia, pues tuvo no solo un plazo legal para presentar la licencia médica a su empleador, sino que también un plazo más que razonable para esos efectos, toda vez que la relación laboral terminó el día 18 de julio de 2022, vale decir, más de una semana después del día en que debió volver a sus labores”.

TERCERO: Que, con arreglo a lo que dispone 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”.

CUARTO: Luego, como es un hecho asentado que la demandada dio cumplimiento a las formalidades del despido del artículo 162 del Código del Trabajo, que el actor faltó los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022 y que no justificó su ausencia, en el fallo no se comete ningún error de calificación jurídica. Lejos de ello, se acierta en la aplicación del derecho, porque lo procedente era rechazar el pago que se cuestiona en el recurso;

2.- Causal del artículo 477 del Código del Trabajo

QUINTO: Que, en forma subsidiaria, se sostiene en el recurso que la juez a quo ha efectuado una errónea interpretación y aplicación de la ley, en particular de los artículos 160 N°3 del Código del Trabajo, artículos 1 y 11 del Decreto Supremo



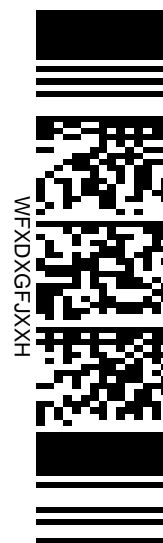
WF5DXG6FJXXH

N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud y Ley 21.227, al estimar como justificado un despido que resultaba absolutamente improcedente, prescindiendo de las normas que rigen la extensión de licencias médicas, su oportunidad y su naturaleza justificativa de inasistencias.

Afirma que conforme al tenor de las disposiciones señaladas, para que la causal sea invocada, las ausencias del trabajador deben ser sin causa justificada, estimando que ellas se encontrarían avaladas por la licencia médica emitida con fecha 20 de julio de 2022, sin que sea exigible, por no establecerlo la ley, que aquella sea puesta en conocimiento del empleador dentro de los plazos que establece el Decreto Supremo N° 3 de 1984.

SIXTO: Que, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados, por lo que parte entonces de la base que los acontecimientos fácticos ya se encuentran correctamente asentados en la sentencia. De este modo la revisión que el recurso insta a efectuar ha de realizarse con estricta sujeción a tales sucesos, sin que estos puedan ser adicionados por otros no asentados en el fallo, ni prescindir de estos últimos.

SÉPTIMO: Que, los hechos que asentó la sentenciadora de base, fueron explicitados en el considerando segundo del presente fallo, a lo cual se han de sumar las conclusiones a las que arribó la juez *a quo* por medio de las cuales descartó la hipótesis del actor y, en cambio, tuvo por cierto que el trabajador de que se trata se ausentó injustificadamente los días 11, 12, 13, 14 y 15 de julio de 2022, pues su licencia médica terminaba el 10 de julio de 2022, lo que además fue informado por el demandado el 14 de julio del mismo año mediante una carta, solicitándole que enviara la justificación de sus ausencias o se presentara a trabajar ese mismo día y que no hizo, remitiendo solo el 20 de julio de 2022 una licencia médica, que si bien era por el plazo de 21 días a contar del 10 de julio, no le permitían justificar sus inasistencias, pues el 18 de julio ante su ausencia injustificada la demandada ya había manifestado su deseo de poner término al contrato de trabajo, estimando la juez *a quo* -como ya se refirió- que el demandante no solo tuvo *“un plazo legal para presentar la licencia médica a su empleador, sino que también un plazo más que razonable para esos efectos, toda vez que la relación laboral terminó el día 18 de julio de 2022, vale decir, más de una semana después del día en que debió volver a sus labores”*.



OCTAVO: Que, esta Corte aprecia que la juez de base razona, en torno a la falta de justificación brindada por el trabajador, y de esta forma atendido los presupuestos fácticos tenidos a la vista y los hechos asentados, no se ha incurrido en ninguna de las infracciones de ley alegadas por el recurrente, sino que simplemente lo que se observa es una discrepancia valorativa de los elementos de juicio que han sido ponderados por el tribunal dentro de la esfera de sus atribuciones, todo lo cual dista por mucho de constituir una infracción a las normas en comento y sustentar de esta forma una causal de nulidad de derecho estricto, motivo por el cual la presente ha de ser desestimada.

NOVENO: Que todo lo anteriormente razonado lleva necesariamente a concluir que el arbitrio no podrá prosperar y será rechazado.

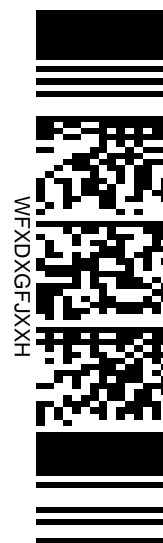
Y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado Sergio Carrasco Labra, en representación de la parte demandante [REDACTED], en contra de la sentencia de siete de febrero del año en curso, dictada por la juez del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, doña Clara Rojo Silva, en la causa RUC 22-4-0427047-1 RIT 0-484-2022, la que por consiguiente, no es nula.

Regístrese, comuníquese y devuélvase, en su oportunidad.

Redacción de la Fiscal Judicial Anamaría Quintero Harvey.

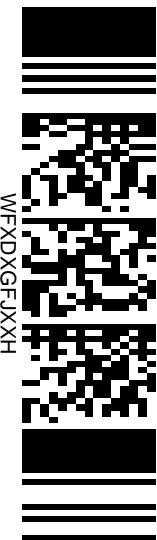
Rol N° 138-2023-Laboral-Cobranza.

Pronunciado por la Cuarta Sala de esta Corte, integrada por las ministras María Soledad Espina Otero, Alejandra Pizarro Soto y la Fiscal Judicial Anamaría Quintero Harvey, quien no firma no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo del fallo, por encontrarse con permiso de conformidad al artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los Ministros (as) Maria Soledad Espina O., Maria Alejandra Pizarro S. San Miguel, diez de julio de dos mil veintitrés.

En San Miguel, a diez 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>