

Santiago, catorce de febrero de dos mil veintitrés.

**Vistos:**

En estos autos RIT O-7366-2020, RUC 2040030783-6, caratulados “Soto González con Válvulas Chile S.A.”, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintidós de junio de dos mil veintiuno, se rechazó en todas sus partes la demanda de despido indebido.

El demandante dedujo recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de diez de diciembre de dos mil veintiuno.

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 uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

**Segundo:** Que la materia de derecho propuesta consiste en “*determinar que la circunstancia que el trabajador haya presentado la licencia médica en forma extemporánea y que le haya sido extendida retroactivamente, no puede afectar al hecho de que las ausencias al trabajo tengan el carácter de justificadas, lo que impide se configure la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo*”.

Reclama que la sentencia recurrida estima que el trabajador no estaba enfermo, conclusión fáctica que no se encuentra en el fallo de la instancia, y conforme lo ha reconocido la doctrina en los fallos de contraste, es dable entender que la duración del reposo señalado en la licencia por el profesional que la otorga tiene eficacia respecto del trabajador y del cumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que involucra el derecho a la protección de la salud y como tal prerrogativa forma parte de las contingencias que debe asumir el empleador al suscribir una convención de esa naturaleza.

Solicita acoger su recurso, anular la sentencia recurrida y dictar sentencia de reemplazo en el sentido que propone.



**Tercero:** Que, para la acertada resolución de la materia controvertida, se deben considerar, en forma previa, los hechos establecidos en la sentencia de la instancia:

1. Que el actor fue despedido en virtud de la causal contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, por las inasistencias de los días 1, 14 y 22 de septiembre de 2020;
2. Que el trabajador efectivamente se ausentó de sus funciones los días antes referidos;
3. Que, en los días en cuestión, el actor no presentó licencia o certificado médicos, tampoco se comunicó con su empleador para advertirle algún impedimento o embarazo para presentarse a sus labores;
4. Que, el día 23 de septiembre de 2020, el actor concurrió a prestar servicios, sin presentar dolencias de ningún tipo hasta el momento en que se le informó de su despido;
5. Que el 23 de septiembre de 2020 se emitió a medio día, una licencia médica electrónica a favor del demandante, por una atención médica recibida ese mismo día por un médico particular, por una dolencia física que no se especifica.
6. Que la licencia se otorgó partir del día anterior, esto es, 22 de septiembre de 2020;
7. Que el trabajador no se encontraba enfermo el día 22 de septiembre de 2020.

**Cuarto:** Que, para la judicatura de la instancia, resulta claro que la licencia fue obtenida por el actor después del despido del día 23 de septiembre de 2020, alrededor del mediodía. Por lo que la obtención de esta licencia, horas después de haber sido despedido, no sirve para justificar la ausencia del día 22 de septiembre de 2020, ni enerva el despido cursado válidamente por la empresa, toda vez que el trabajador no presentaba ningún malestar físico el día 23 de septiembre cuando ingresa a la empresa, se encontraba en perfecto estado de salud hasta el momento en que le notifican el despido, y, si bien, la licencia se otorga a partir del día anterior, vale decir el 22 de septiembre de 2020, el trabajador no demostró haber estado realmente enfermo ese día, ya que si hubiese estado en malas condiciones de salud habría acudido a un médico el mismo día o antes de reincorporarse a sus labores habituales en la empresa. Hechos que no acontecieron, lo que causa una duda razonable acerca del real contenido de la



licencia y de la supuesta incapacidad del trabajador para presentarse a trabajar el martes 22 de septiembre de 2020, configurándose la causal invocada por el empleador y declarándose el despido justificado.

Luego, al resolver el recurso de nulidad deducido por el demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 478 c) del Código del Trabajo, es decir, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, la Corte de Apelaciones de Santiago consideró que el sentenciador entendió que las ausencias del trabajador no se encontraban justificadas, pues asentó como un hecho inamovible que no estaba aquejado de alguna enfermedad el tercer día de inasistencia para configurar la causal de despido. Luego, se observa que lo que se pretende en el recurso no es una nueva calificación de los hechos afincados en el proceso, sino que se desconozcan aquellos contenidos en el fallo y que sustentan su decisión, apartándose de esta manera del motivo de nulidad del que se valió la parte, puesto que, si bien, no puede obviarse que el trabajador se encontraba con licencia médica ese día, lo cierto es que la sentencia erige como hecho inamovible que éste no se encontraba enfermo, de manera que más allá de la opinión que pueda tenerse respecto de la presentación de una licencia médica con la finalidad de justificar una inasistencia, lo concreto es que en este caso tal disquisición carece de relevancia si, como se dijo, es un hecho que el día 22 de septiembre de 2020, el actor no estaba enfermo. Luego, concluye la sentencia que falló el recurso de nulidad, que aparece prístino que éste desatiende los hechos del proceso, lo que impuso su rechazo.

**Quinto:** Que las sentencias acompañadas para la comparación de la materia de derecho propuesta corresponden a los ingresos de esta Corte, N°21.429-2016 de cuatro de octubre de 2016 y N°62.739-2020 de veintitrés de noviembre de 2021, respectivamente.

En la primera, se consideró que el problema que se suscitó en autos refiere a que la licencia médica otorgada con posterioridad a la atención de la trabajadora se le confirió carácter retroactivo, lo que no fue suficiente para el juzgador para justificar la ausencia. Sin embargo, para entender que concurre una causa justificada de la ausencia no procede exigir un aviso en términos rígidos y formales, sino que basta que la ausencia esté justificada *“que obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable. En consecuencia, exigir la comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta*



*una exigencia que no está prevista en la norma*". Agrega, que la interpretación correcta a la materia de derecho en cuestión es aquella que no exige para justificar la inasistencia fundada en una licencia médica a favor del trabajador, que deba ser comunicada dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador, unificándose la jurisprudencia en este sentido.

En el segundo fallo, esta Corte consideró que para dilucidar la justificación del despido por la causal invocada por el empleador del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por este tribunal, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y en las dictadas en las causas roles 38.778-2017, 9.873-2019 y 33.279- 2019, en las que del análisis de la norma en cuestión se coligió que la conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, de forma que si existe una razón o motivo que origine la ausencia, como una enfermedad, se entiende que constituye una excusa suficiente que puede ser acreditada por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros, sin que se requiera dar aviso de la ausencia al empleador, constituyendo el requerimiento de tal comunicación un requisito adicional que no está previsto en la norma y que, en consecuencia, es inexigible.

**Sexto:** Que, por consiguiente, 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 un pronunciamiento y uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

**Séptimo:** Que, en tal sentido, se debe considerar que el citado artículo 160 número 3, 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"*.

Como se observa, la conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, de forma que, si existe una razón o motivo que origine la ausencia, como una enfermedad, se entiende que constituye una excusa suficiente que puede ser



acreditada por cualquier medio de prueba, sea testimonial o documental, consistente en certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros, por lo que no se requiere dar aviso de la ausencia al empleador, constituyendo el intento de presentación o la comunicación requerida por el tribunal de nulidad, un requisito adicional que no está previsto en la norma y, que en consecuencia, es inexigible.

**Octavo:** Que una cuestión diversa son las razones por las cuales el trabajador no puso en conocimiento del empleador la existencia de una licencia médica, sin que pueda cuestionarse su validez, cuestión que eventualmente podría configurar otra causal de término del contrato, aunque diferente a la invocada.

**Noveno:** Que, por lo tanto, la Corte de Apelaciones de Santiago incurrió en error de derecho al calificar la excusa invocada por el trabajador y agregar requisitos adicionales que no se encuentran en la ley, razones que llevan a acoger el recurso de unificación de jurisprudencia por cuanto la correcta inteligencia se contiene en las sentencias de contraste acompañadas por el demandante, a las que se debe ajustar su interpretación.

Por lo reflexionado y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha diez de diciembre de dos mil veintiuno, **que se invalida**, por lo que **se da lugar al recurso de nulidad** que presentó en contra de la pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de veintidós de junio de dos mil veintiuno, fundado en la causal del artículo 478 c) del Código del Trabajo, por lo que, en consecuencia, **es nula**, debiendo dictarse, acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°1.073-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz G., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y la abogada integrante señora Carolina Coppo D. No firma la Ministra señora Gajardo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal. Santiago, catorce de febrero de dos mil veintitrés.





XXKYXDWXHXT

En Santiago, a catorce de febrero de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

