

Santiago, veintidós de agosto de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-8.393-2018, RUC 1840153189-7, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veinte de diciembre de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de despido injustificado deducida por don Víctor Rivas Vallejos en contra de la empresa contratista INDRA Sistemas Chile S. A., y acogió la acción de cobro de sumas adeudadas por feriado legal y proporcional, y de un saldo remuneracional, y declaró, además, que el demandante prestó servicios en régimen de subcontratación para las demandadas Ingeniería de Software Bancario HUB Chile Limitada y Banco Santander Chile, que fueron condenadas en forma solidaria a pagar tales prestaciones.

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

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 el *“sentido y alcance del artículo 163 N°3 del Código del Trabajo, en el sentido de determinar si para que el despido por dicha causal sea declarado indebido basta justificar la ausencia del trabajador, o es necesario además comunicar aquello al empleador”*.

Para el recurrente, no es un requisito legal que el trabajador inasistente comunique al empleador la causa de su ausencia, puesto que es suficiente que concurra una excusa como es la extensión de una licencia médica por un problema de salud, que es adecuada, en su concepto, para justificarla, razón por la que se debe colegir que el despido fundado en la causal contenida en el artículo



160 número 3 del Código del Trabajo, fue infundada, tal como se decidió en los fallos de contraste que ofrece para confrontar el impugnado, razones por las que solicita su invalidación y se dicte el de reemplazo en unificación de jurisprudencia que indica.

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.- El demandante, don Víctor Rivas Vallejos, ingeniero en informática, se vinculó laboralmente con la demandada principal, INDRA Sistemas Chile S. A., desde el 15 de febrero de 2016 al 27 de septiembre de 2018, percibiendo una remuneración mensual de \$1.255.409; desempeñándose en régimen de subcontratación para las empresas Ingeniería de Software Bancario HUB Chile Limitada y Banco Santander Chile S. A., que no ejercieron los derechos de información o retención contenidos en el artículo 183-C del Código del Trabajo.

2.- El demandante no asistió a sus labores los días 20 al 27 de septiembre de 2018.

3.- La empresa contratista decidió despedir al demandante el 27 de septiembre de 2018, invocando la causal contenida en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo.

4.- El 20 de septiembre de 2018, se extendió una licencia médica que ordenó el reposo del demandante por siete días por enfermedad común, documento que no fue exhibido al empleador, no obstante que conocía el procedimiento referido a su presentación, al que, en esta oportunidad, no se adhirió, por cuanto, en ocasiones previas, empleó el servicio de correos para enviar licencias.

Cuarto: Que para la judicatura de la instancia si bien la inasistencia que sostiene la causal de despido se produjo porque el demandante sufrió una enfermedad común, razón que motivó la extensión de una licencia médica por siete días, que no fue presentada al empleador ni tramitada ante un organismo sanitario, que en principio sería suficiente para excusarlo, puesto que no es necesaria su comunicación coetánea según el tenor del artículo 160 número 3 del código del ramo; considera que el análisis se debe efectuar de acuerdo a los elementos particulares que concurren en cada caso y ponderar su mérito, precisando que, en estos autos, el actor no probó la alegación efectuada en la demanda, referida al intento infructuoso de comunicar su enfermedad y la



existencia de aquel documento a la demandada principal, hecho específico que sí fue probado en la jurisprudencia que determinó la inexistencia legal de tal obligación, por cuanto revelan la intención del trabajador de dar a conocer al empleador o a la autoridad administrativa competente la emisión de una licencia, razones por las que consideró justificado el despido.

Al resolver el recurso de nulidad deducido por el demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 160 número 3, la Corte de Apelaciones de Santiago consideró que el recurrente pretende *“modificar los hechos fijados por la sentenciadora del grado, hechos que son inamovibles para este Tribunal de Alzada, lo que es improcedente. En todo caso, aquí lo imputado al trabajador es la ausencia injustificada para desempeñar sus funciones, ya que el trabajador no acreditó de forma alguna haber presentado la licencia médica ante el empleador, o haber intentado presentarla”*, agregando, a continuación, que *“el motivo de invalidación en estudio posee como elemento determinante la aceptación de los hechos establecidos por la juez del grado, y de mantenerse los hechos, la aplicación del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, resulta correcta a juicio de esta Corte, por lo que la pretensión del recurrente será desestimada”*.

Quinto: Que las sentencias acompañadas para la comparación de la materia de derecho propuesta, corresponden a los ingresos de esta Corte Rol N°8.677-2015 y 9.783-2019, de 11 de mayo de 2016 y 27 de febrero de 2020, respectivamente.

En la primera, se consideró que la conducta sancionada *“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 esta 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, existiendo variadas situaciones que ha ido ponderando la jurisprudencia. 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 en estos autos 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 el empleador. La lectura del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, permite concluir que lo único que se requiere, para poner término al contrato, es que la ausencia o incomparecencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configure 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 esté justificada, esto es, 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, sin que pueda discutirse 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 ésta 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. En consecuencia, 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 dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador, en la norma reglamentaria o en protocolos internos, unificándose la jurisprudencia en el sentido señalado.”

En el segundo fallo y previa transcripción del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, esta Corte consideró 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 la comunicación exigida por el tribunal de nulidad en su sentencia un requisito adicional que no está previsto en la norma y que, en consecuencia, es inexigible. Así, se confirma el criterio sustentado por esta Corte, de que da cuenta la sentencia acompañada para los efectos de comparación con la impugnada”.

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, siendo indiferente la mala fe que se le impute o que desatendiera determinados procedimientos internos, 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 interpretación se contiene en las sentencias de contraste acompañadas por el demandante, a la que se debe ajustar su pretensión.

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 treinta de diciembre de dos mil veinte, **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 veinte de diciembre de dos mil diecinueve, 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°4.304-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., y señor Diego Simpertigue L. No firma el Ministro señor Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal. Santiago, veintidós de agosto de dos mil veintidós.



En Santiago, a veintidós de agosto de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

