

C.A. de Santiago

Santiago, diecisiete de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT M-2807-2021, provenientes del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “*Olivero con Moving Food CL SpA*”, por sentencia de diez de enero de dos mil veintidós, se acogió parcialmente la demanda dando lugar al pago de feriado proporcional pero rechazando la acción por despido indebido.

Contra dicho fallo y en este último aspecto, la parte demandante dedujo recurso de nulidad de conformidad con lo previsto en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, solicitando se acoja el recurso “*manteniendo lo resuelto por el tribunal a quo respecto al pago de feriado proporcional, procediendo a dictar sentencia de reemplazo que en derecho corresponde, declarando que se acoge la demanda interpuesta por el actor por haberse ausentado justificadamente los días 09 y 10 de Agosto de 2021, con expresa condenación en costas*”.

Se declaró admisible el recurso y se escucharon alegatos.

Considerando:

Primero: Que la parte demandada fundamenta su recurso citando los Considerandos 3° y 5° del fallo, señalando que se yerra en la calificación jurídica porque la causal de término de los servicios del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo exige la concurrencia de “*causas justificadas*” para ausentarse del trabajo, las cuales no han sido definidas ni explicadas por el legislador, de modo que habrá que estarse las circunstancias fácticas de cada caso en particular, a fin de determinar si ellas constituyen o no suficiente motivo o justificación suficiente de la ausencia en cuestión, quedando a exclusivo criterio del juez dicha determinación, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Estima que cuando el legislador habla de “*causas justificadas*” de una inasistencia laboral, se refiere indudablemente a la causa, motivo o razón que la justifica. Se trata de dilucidar si determinado hecho es o no suficiente para explicarse la inasistencia, descartando la mera desidia, simple voluntad o capricho ya que su obligación es concurrir a cumplir con sus labores. Haciendo hincapié en que “*justificar*” es probar con razones convincentes una situación. Pero no exige que la justificación de la inasistencia sea puesta en conocimiento del empleador con anterioridad, en forma coetánea a ésta o en plazos perentorios, bastando sólo su existencia. Como es el caso de marras en que el actor concurrió el 9 de agosto a un centro médico por un cuadro de “*facia de tristeza, alteración del ánimo y trastorno del afecto y del*



CELXBLJTRX

pensamiento asociado". En el certificado médico expedido por el facultativo ese día, se indica además que el actor sufría *"inestabilidad de su estado emocional y afectación del ciclo del sueño"*, prescribiendo reposo médico desde ese día. Por lo tanto el certificado médico que da cuenta de las dolencias del actor y en que se dictamina reposo, que fue debidamente incorporado en la etapa probatoria sirve de suficiente justificación para las ausencias del día 9 y 10 de agosto de 2021, independiente de que se haya comunicado o no este hecho al empleador pues la norma no contempla este requisito.

La sentencia se equivoca al exigir este conocimiento del empleador. Y se ha infringido la norma al no apreciarlo de este modo, infracción que influyó en lo dispositivo del fallo respecto de la acción por despido.

Segundo: Que el artículo 478 del Código del Trabajo indica *"El recurso de nulidad procederá, además: c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior"*; y se asentaron como hechos en la sentencia, que el actor, ayudante de bodega de la sociedad demandada, no asistió a trabajar los días 9 y 10 de agosto de 2021, siendo despedido el día 30 de ese mes y año; que no dio aviso de la inasistencia en tales fechas; y que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad dice que si por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá comunicarlo a la gerencia de recursos humanos de la empresa que informará a su vez al jefe directo y que cualquier inasistencia dará origen a la aplicación de sanciones.

Frente a lo cual concluye que el trabajador conocía la forma en que debía comunicar los motivos de su ausencia y decidió no hacerlo. Reconoce que la licencia médica no es la única manera de acreditar las ausencias intempestivas, si presenta alguna condición o accidente que no le permitan concurrir a un centro asistencia, aunque no sería el caso ya que sí se atendió médicamente y contaba con un documento que prescribía reposo.

Tercero: Que el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo 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; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra."*



Cuarto: Que, en efecto, no se explica allí en qué casos se entiende como justificada o si la ausencia para ser permitida debe estar en conocimiento del empleador, como ocurre por ejemplo a propósito de la mujer embarazada. Por ello, la necesidad de que haya sido conocida o no dependerá de las circunstancias de hecho que rodearon el asunto. Para el conflicto que nos interesa, el trabajador estaba en situación de comunicarlo e incluso disponía de un procedimiento o protocolo para esta comunicación de la cual no hizo uso, por lo tanto no se trata de una adecuación normativa errada como pretende el recurrente, sino de una que se asilara en las conclusiones fácticas arribadas con lo cual la decisión ha sido concordante.

Quinto: Que así las cosas la vulneración de norma legal no ha existido y deberá ser desechado el recurso.

En consecuencia y visto además lo dispuesto en los artículos 474, 478 letra c), 479, 480 y 481 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de diez de enero de dos mil veintidós, pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el RIT M-2807-2021.

Redactado por la ministra (S) señora Poza.

Regístrese y comuníquese.

N° Laboral - Cobranza-318-2022.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por la Ministro señora Mireya López Miranda, e integrada además, por la Ministra (S) señora Lidia Poza Matus y la Fiscal Judicial señora Clara Carrasco Andonie, quien no firma por encontrarse haciendo uso de su feriado legal.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, diecisiete de octubre de dos mil veintidós.

En Santiago, a diecisiete de octubre de dos mil veintidós, 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 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.