

Santiago, dos de julio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos Rit O-60-2023, RUC 2340453952-3, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de siete de junio de dos mil veinticuatro, se rechazó demanda de despido injustificado y nulidad de despido, acogándose sólo en relación con el cobro de remuneraciones, diferencia de feriado legal, y declaración de único empleador.

El trabajador demandante interpuso recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, por decisión de veintidós de agosto de dos mil veinticuatro, lo rechazó.

En contra de esta última decisión la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

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 de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar el alcance de la expresión “*seguidos*” contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo en su requisito cuantitativo de dos días seguidos para configurar la causal de despido. *“En específico, si se puede determinar que si un trabajador no asiste el último día de su jornada laboral ni el primer día de inicio de esta ha faltado dos días “seguidos”; o bien si la mediación entre jornadas de un periodo “no laborable” impide configurar dicha continuidad”.*

Argumenta que el espacio de tiempo que media entre el término de una determinada jornada laboral y el inicio de otra, tomando como unidad de tiempo la semana, interrumpe la jornada laboral impidiendo que los días sean considerados como seguidos, en base a una interpretación literal de la citada norma conforme a



lo establecido en el artículo 19 del Código Civil, considerando que la Real Academia Española define la primera acepción de “seguido” como “continuo, sucesivo, sin intermisión de lugar o tiempo”, mientras que por “día” lo define en su primera acepción como “un periodo de tiempo, época”, se trata de un espacio de tiempo formalizado en horas que lo dividen, ocupando como elemento concreto la vuelta completa de la tierra sobre su eje, y que el artículo 48 inciso primero del mismo texto normativo hace mención al término de “días” a propósito de los plazos, prescribiendo que han de ser completos, configurándose cuando transcurre un periodo de 24 horas dentro de una unidad de tiempo que limita entre las 00:00 y 23:59 horas, y para que sean dos días seguidos no debe mediar entre uno y otro alguna circunstancia que rompa la continuidad, un hecho que de no haber mediado el tiempo habría fluido por su propia naturaleza, como el descanso semanal de los días sábado y domingo, los que operaron como una interrupción a los días no asistidos.

Agrega que el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo debe ser interpretado acorde al principio de protección y la regla in dubio pro operario, debiendo optarse por el sentido y alcance que beneficie al trabajador.

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

1.- El demandante, don [REDACTED], fue contratado el 02 de noviembre de 2020 por la demandada Comercializadora [REDACTED] Spa.

2.- El 06 de diciembre de 2022 el actor fue despedido por la causal de inasistencias injustificadas por dos días seguidos contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

3.- El despido se comunicó mediante carta que fue enviada al domicilio del trabajador, pero no indica los días de inasistencia que se reprocha.

4.- El actor en su confesión reconoció no haber concurrido a trabajar un viernes, y durante el mes de diciembre de 2022 no registró su asistencia, siendo su jornada laboral de lunes a viernes.

5.- Que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la remuneración mensual del demandante asciende a la suma de \$650.000.

Cuarto: Que la judicatura de la instancia si bien estableció que la carta de despido omitía los fundamentos de la desvinculación al no indicar los días precisos en que se incurrió en inasistencia, consideró que no era grave ni atentaba contra



el derecho a defensa del trabajador, porque en la demanda reconoce que estaba revisando la procedencia de un auto despido por incumplimientos previsionales de la empleadora, la que se adelantó con su despido, sin negar el hecho de no haber asistido a laborar durante dos días seguidos, y sumado que al prestar confesión reconoció no haber concurrido a trabajar un viernes; que en el libro de asistencia del mes de diciembre de 2022 el actor no registró su asistencia, quedando en evidencia que no concurrió a laborar los días que le eran exigibles, incluso más de dos días seguidos, no siendo relevante la especificación de los días de ausencia, encontrándose la causal aplicada ajustada a derecho; y que dos testigos son contestes que el actor fue despedido por faltar a sus funciones dos o tres días, habiéndose tratado de comunicar con él, sin ser posible, se estableció que se ausentó de sus deberes sin justificación alguna, encontrándose ajustada a derecho la causal aplicada, razón por la que desestima la demanda de despido injustificado.

La Corte de Apelaciones de Antofagasta, pronunciándose sobre el recurso de nulidad deducido por el demandante por las causales de los artículos 478 e), 478 b), y 477 del Código del Trabajo, en lo pertinente, consideró que el abogado del trabajador señaló en estrados que su representado faltó a su trabajo los días viernes 02 y lunes 05 de diciembre de 2022, reconocimiento que subsana la falta de precisión, concordancia, y coherencia que el recurrente atribuye a la sentencia del grado, y sobre la causal de despido contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo plantea que es de carácter disciplinaria, sancionando la ausencia del trabajador sin causa justificada durante el lapso que en cada caso indica, a lo que se suma que el contrato laboral imponía al demandante el deber de asistir a su lugar de trabajo de lunes a viernes de cada semana, y que la defensa no alegó la justificación de las inasistencias.

Agrega la sentencia recurrida que el “*quid*” del asunto es el sentido que se reconozca a la acepción “*seguidos*” contenida en la causal de término del contrato laboral, razonando que la Real Academia de la Lengua lo define como “*continuo, sucesivo, sin intermisión de lugar y tiempo*”, “*que no presenta interrupción en el tiempo o en el espacio*”, y como la relación laboral se origina por un acuerdo de voluntades que define las condiciones para las prestaciones recíprocas, una de las cuales es la extensión de la jornada de trabajo, que, en la especie, se extendía de lunes a viernes desde las 08:30 horas hasta las 18:30 horas, según lo informado por el actor en la demanda, de modo que los dos días “*seguidos*” a que se refiere



la causal de despido, concluyen, cada día, en la forma en que fuere pactado libre y voluntariamente por las partes, por lo que si se produjeron esos dos días seguidos en la forma establecida en el fallo y precisado en estrados por el reconocimiento del recurrente, resulta evidente la configuración de la causal en análisis, atendida la jornada de trabajo que debía cumplir el demandante, por lo que rechazó el recurso de nulidad deducido por esta parte.

Quinto: Que el recurrente, en relación al tema jurídico planteado para ser uniformado, ofreció a modo de contraste, en primer lugar una sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 792-2019, referida a una trabajadora despedida por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo por haberse ausentado los días 31 de octubre y 03 de noviembre de 2021, entre los que mediaban dos días feriados, señaló que la reiteración de la conducta infraccional exigida es que se trate de inasistencias continuas, y sobre la expresión “*días seguidos*”, se refiere a dos días laborales que suponen jornadas laborales completas, ejecutadas de forma continua, sucesiva, sin intermisión de lugar o tiempo entre una y otra, siendo ese el sentido natural y obvio de las palabras, por lo que no se cumple con la hipótesis de la causal de caducidad alegada, siendo correcta la aplicación de la normativa por el tribunal del grado al acoger la demanda por despido injustificado.

En la segunda sentencia ofrecida, emitida por la Corte de Apelaciones de Santiago en el proceso Rol 803-2022, se trata de un trabajador despedido por la misma causal al no cumplir con sus labores los días viernes 06 y lunes 09 de agosto de 2021, se hace presente que “*días seguidos*” corresponde a dos días que suponen jornadas laborales completas, ejecutadas de forma continua, sucesiva, sin intermisión de lugar o tiempo entre una y otra, por lo que al haberse materializado la ausencia del trabajador un día viernes y el lunes siguiente, entre ambos se encuentran los días sábado y domingo, lo que les quita el carácter natural de días seguidos, sin que exista alguna norma que obligue a hacer una interpretación diversa, razón por la que desestima el recurso de nulidad deducido por la empleadora en contra de la sentencia del grado que declaró el despido injustificado.

Sexto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto



es, la configuración de la causal de despido disciplinario por la “*ausencia laboral de dos días seguidos*” contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, en el supuesto de intermediación de tales días por jornadas diarias no laborables, debiendo determinarse cuál postura debe prevalecer unificándose 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, que en el presente caso se circunscribe a la primera hipótesis temporal contenida en la disposición, de ausencia durante dos días seguidos. Efectivamente, como lo plantea la sentencia impugnada y el recurrente, el Diccionario de la Real Academia Española define al vocablo “*seguido, da*” como “*continuo, sucesivo, sin intermisión de lugar o tiempo*”, cualidad que no tienen los días viernes 02 y lunes 05 de diciembre de 2022, que fueron determinados en la sentencia de nulidad como los de inasistencia del trabajador sin justificación, al mediar entre ellos otros dos días calendario, como lo son el sábado 03 y domingo 04 del mismo mes y año, en los que el trabajador no tenía la obligación de prestar sus servicios personales, al distribuirse su jornada laboral semanal de lunes a viernes según lo acordado en el contrato laboral.

Octavo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Antofagasta al calificar como seguidos los dos días de ausencia injustificada del actor, al considerar para arribar a esa conclusión la distribución semanal de la jornada laboral acordada por el trabajador y el empleador, estimando que el día viernes en que termina y el día lunes en que comienza son días continuos, interpretación que resulta contraria a la regla interpretativa *in dubio pro operario* que deriva del principio protector del Derecho Laboral, al extender el alcance de la causal de caducidad contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo aplicando una delimitación temporal de origen convencional que expresamente la disposición no contempla, resultando en una interpretación extensiva que resulta perjudicial al trabajador.



Así al haberse rechazado el recurso de nulidad deducido por el demandante, corresponde acoger el presente arbitrio, invalidar el fallo impugnado, y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la sentencia de veintidós de agosto de dos mil veinticuatro dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, se le invalida en lo concerniente a la materia de derecho resuelta, y se declara que la sentencia de siete de junio de dos mil veinticuatro emitida por el juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta en autos Rit O-60-2023, RUC 2340453952-3, es nula en cuanto desestimó la acción de despido injustificado, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Redacción a cargo de la abogada integrante señora Irene Rojas M.

Regístrese.

Rol N°46.973-2024.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 02/07/2026 20:26:18

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 02/07/2026 20:26:19

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRA
Fecha: 02/07/2026 20:28:30

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 02/07/2026 20:26:19

IRENE EUGENIA ROJAS MIÑO
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 02/07/2026 20:28:31



Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Andrea María Mercedes Muñoz Sánchez, Jessica De Lourdes González Troncoso y Mireya Eugenia López Miranda y los Abogados (as) Integrantes Rosa María Leonor Etcheberry Court y Irene Eugenia Rojas Miño . Santiago, dos de julio de dos mil veintiséis.

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

