

Santiago, tres de julio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos autos RIT O-533-2023, RUC 2340525396-8, del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, por sentencia de cuatro de junio de dos mil veinticuatro, se acogió la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, condenando a la demandada y de manera subsidiaria a la empresa principal al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, la por años de servicio, incremento legal y compensación por feriado.

La parte demandada principal dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Iquique, por resolución de seis de noviembre de dos mil veinticuatro, lo acogió, dictando sentencia de reemplazo que rechaza la demanda, salvo en lo relativo al feriado demandado.

Respecto de este último pronunciamiento, la parte demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

Se ordenó traer estos autos a relación.

Considerando:

Primero: 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 existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: La materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar “la correcta aplicación de la causal de término del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, ‘No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos...’; si basta para justificar las ausencias del trabajador a sus labores la existencia de una licencia médica extendida por un profesional idóneo conforme lo establece el artículo 1° del DS N°3, del Ministerio de Salud de 1984, sin que sea requisito para la justificación de la licencia que se cumpla con los plazos para su tramitación contemplados en su artículo 11, incluso habiéndose puesto en



conocimiento del empleador después de comunicado su despido, o por el contrario, la no comunicación oportuna de la licencia médica dentro del plazo que señala dicha disposición legal hace justificable dicha causal de término de la relación laboral.”

Reprocha que la sentencia impugnada no se ajuste a la doctrina contenida en las que ofrece a efectos de cotejo, que corresponden a las sentencias dictadas por esta Corte en los ingresos Rol N°43.976-20 y N°186.059-23, en las cuales se sostuvo que la interpretación correcta en relación a la materia de derecho de que se trata, es aquella que no exige, para entender justificada la inasistencia basada en una licencia médica emitida en favor del trabajador, que deba ser comunicada al empleador dentro del plazo previsto en el artículo 11 del Decreto Supremo N°3 del Ministerio de Salud de 1984 o de acuerdo a protocolos, agregando el segundo fallo que la causal de despido del artículo 163 N°3 del Código del Trabajo, no describe o limita las explicaciones que el trabajador puede invocar para excusar sus ausencias, por lo que pueden ser variadas, normalmente involuntarias, requiriéndose que sean suficientes para impedir que aquél cumpla con la obligación de asistencia, quien debe acreditar la razón que entiende adecuada para aclarar tal falta y eximirse de la imputación que se le atribuye, pudiendo emplear todos los medios probatorios para alcanzar dicho propósito y, que no se requiere que el dependiente comunique al empleador el motivo por el que dejó de concurrir a sus labores, puesto que tal disposición no lo obliga a hacerlo, ya que se agota con la acreditación de la excusa, por lo que exigir el aviso constituye una exigencia no prevista en la norma; motivos por los que solicita se homologue a éstas la recurrida.

Sin perjuicio de lo anterior, el recurrente también adjuntó la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago dictada en el Rol N°3.238-21, que no será considerada, atendido que no se acompañó la certificación que dé cuenta que la misma se encuentra firme y ejecutoriada.

Tercero: La sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo la demandada principal, sobre la base del motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, señalando que: *“consta que la demandante pretendía se declara que su despido fue indebido, por cuanto desde mayo de 2022 se le han otorgado sucesivas licencias médicas, tras haber sufrido un infarto cerebral, que le han impedido trabajar, situación conocida por su empleador, señalando que sus*



ausencias, se encuentran plenamente justificadas por su condición de salud, demandando el pago de las prestaciones que indica en su libelo pretensor.

Al respecto el sentenciador razonó en el motivo Cuarto del fallo impugnado que los antecedentes aportados al juicio le permiten llegar a la conclusión que la ausencia de la trabajadora los días 3 al 23 de agosto del año 2023, se encontraban justificadas por encontrarse la actora incapacitada para prestar los servicios para los que fue contratada, producto de un accidente vascular encefálico, situación que se acreditó con las sucesivas licencias médicas y la emitida por el Servicio de Salud de la ciudad de Iquique, el día 8 de agosto de 2023, por 60 días, con reposo total, determinando así que la trabajadora no concurrió a sus labores teniendo motivo, no imputable a su persona, justificado y suficiente para ello, desechando las alegaciones de la demandada principal referidas a que la actora sólo después de haber sido despedida presentó una licencia médica, ello porque la demandante sufría las secuelas de una enfermedad que le impedía concurrir a prestar servicios, y la licencia médica tardía sólo ratificó el mal estado de salud en que se encuentra la demandante.

Agrega el juzgador en el motivo Cuarto del fallo en análisis que, ‘cualquier suceso relativo a la presentación no oportuna de la correspondiente licencia médica, constituye una situación independiente de lo que aquí se analiza, pues este suceso traerá como corolario, en su caso, el no pago del subsidio por incapacidad laboral, mas este suceso no impide a este Juzgador analizar, ponderar y determinar la justificación o no de la concurrencia a prestar servicios por parte de la trabajadora demandante’, concluyendo que no se cumplen los requisitos del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, declarando indebido el despido de que fue objeto la actora, acogándose las indemnizaciones demandadas”.

Señalando luego que: “de lo razonado por el juez a quo en el motivo Cuarto de la sentencia fluye que la actora, gozó de sucesivas licencias médicas, todas autorizadas y tramitadas desde el 15 mayo de 2022 al 8 de junio de 2023, señalando como causa de estas Infarto cerebral y secuelas de infarto cerebral, mediante comprobantes de las referidas licencias médicas”.

Y concluyendo que: “ha de tenerse presente que, si bien la última licencia médica fue emitida el 8 de agosto de 2023 por 60 días con reposo total, la misma no fue presentada, ni tramitada de conformidad a la normativa legal que regula la materia, esto es el artículo 11 del Decreto N°3 de 28 de mayo de 1984 que



aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas por COMPIN e instituciones de salud previsional.

En efecto, consta de la lectura del fallo en análisis, así como de las alegaciones en estrados del abogado de la demandante que la actora no acreditó haber presentado oportunamente la última licencia médica ya referida, esto es, dentro de los plazos que determina la ley, de modo tal que, es plenamente aplicable en la especie la causal de despido aludida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, toda vez que la demandante no dio noticia alguna al empleador acerca de su estado de salud a esa fecha, sin que resulte razonable que éste suponga que la ausencia de la trabajadora, luego de terminada la referida licencia médica, se debía a que aún no estaba en condiciones de volver a sus funciones, ya que la ausencia al trabajo debe ser justificada y amparada por un acto médico, como lo constituye la licencia médica, la que no consta haya sido presentada, ni tramitada de acuerdo a la legislación vigente, siendo presentada en el mes de septiembre de 2023, es decir, después de haber sido terminada la relación laboral que la unía con el empleador”.

Cuarto: Por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre una misma materia de derecho, consistente en establecer la correcta interpretación del artículo 160 N°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.

Quinto: Para dilucidar cuál es la postura correcta, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y en otras como las dictadas en causas más recientes en los roles N°183.368-23 y N°13.494-24, en las que del análisis de la norma en cuestión se estableció 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, por lo tanto, inexigible al trabajador.



Sexto: En consecuencia, la decisión adoptada en el caso infringió el correcto sentido y alcance del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, en el cual la demandada principal sustentó el despido, por lo que procedía rechazar el recurso de nulidad de la demandada principal.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia de seis de noviembre de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Iquique, que acogió el de nulidad deducido en contra de la de cuatro de junio del mismo año, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, por el motivo de infracción de ley previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, la que se invalida, y en su lugar se rechaza en todas sus partes dicho recurso, por lo cual, consecuentemente, a su respecto, la sentencia de la instancia **no es nula**.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°59.640-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por la ministra señora Jessica González T., las ministras suplentes señoras Eliana Quezada M., Sylvia Pizarro B., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C y Fabiola Lathrop G. No firma la ministra suplente señora Pizarro, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por haber cesado en su suplencia. Santiago, tres de julio de dos mil veintiséis.



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

