Santiago, diecinueve de agosto de dos mil veintiséis.

VISTOS:

En estos autos RIT T-537-2024, caratulados “[redacted] con [redacted]”, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia definitiva de fecha seis de agosto de dos mil veinticinco, el juez titular resolvió rechazar en todas sus partes la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la acción subsidiaria de despido injustificado, acogiéndose únicamente la demanda en lo relativo al pago de la prestación de feriado legal y proporcional.

En contra de dicho fallo, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de nulidad, formulando diversos capítulos de impugnación de conformidad con las causales de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Como causal principal, invoca la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por cuanto estima que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, aduciendo que el despido fundado en el artículo 160 N° 3 resulta injustificado al existir licencias médicas vigentes. En subsidio de ella, interpone la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la errada aplicación del artículo 160 N° 3 en relación con los artículos 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo, junto con la vulneración de los artículos 44, 1459 y 1546 del Código Civil.

Declarado admisible el arbitrio, se ordenó traer los autos en relación, procediéndose a la vista de la causa con la concurrencia del abogado de la parte recurrente.

CONSIDERANDO:

Primero: Que el apoderado de la parte demandante sustenta su causal principal de nulidad en la letra c) del artículo 478 del Código

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

del Trabajo, argumentando que la sentencia del grado, si bien tuvo por acreditado en su considerando décimo que las inasistencias imputadas a la trabajadora se encontraban materialmente respaldadas por licencias médicas vigentes, incurrió en una errónea calificación jurídica al declarar que el despido se encontraba justificado.

Sostiene la recurrente que la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo exige de forma copulativa que la inasistencia del trabajador se produzca sin causa justificada. Afirma que la existencia de una licencia médica válidamente emitida por un profesional de la salud competente constituye por sí misma una justificación legalmente suficiente y plena que extingue el presupuesto típico de la causal, de modo que el tribunal infringió la ley al exigir requisitos no previstos por el legislador, tales como la tramitación o la entrega oportuna del documento al empleador para validar la inasistencia.

Segundo: Que la causal de nulidad de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo constituye un motivo de invalidación de estricto derecho que tiene por objeto controlar la correcta subsunción o calificación jurídica que realiza el juez de instancia respecto de los hechos que han quedado fijados de forma inalterable en la causa. Para el análisis de este motivo de nulidad, esta Corte se encuentra impedida de alterar o revisar las conclusiones de hecho del tribunal inferior, debiendo circunscribir el debate a determinar si tales hechos encuadran de forma exacta en el supuesto normativo de la causal de término invocada por la empleadora.

Tercero: Que, en el caso en análisis, el tribunal a quo estableció como hechos definitivos e inamovibles de la causa los siguientes:

a) Que la trabajadora [redacted] no concurrió a prestar servicios en las dependencias de la demandada [redacted]

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

[redacted] e [redacted]. en las fechas imputadas en la carta de despido.

b) Que las inasistencias de la trabajadora se encontraban temporalmente respaldadas por licencias médicas vigentes, válidamente extendidas por un profesional de la salud facultado para ello.

c) Que la demandante no entregó oportunamente las referidas licencias médicas a su empleador ni le comunicó de forma previa o inmediata el estado de salud que justificaba su ausencia.

A partir de estos supuestos fácticos, el magistrado de grado resolvió rechazar la demanda de despido injustificado, razonando que las ausencias constituyeron una falta de comunicación oportuna que infringe el deber general de buena fe contractual del artículo 1546 del Código Civil.

Cuarto: Que, sobre la base de los presupuestos de hecho inalterables antes descritos, la decisión de primera instancia incurre en un evidente error de calificación jurídica.

El artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina, sin derecho a indemnización alguna, por la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada. Dado que la expresión “sin causa justificada” no ha sido definida por el legislador, corresponde acudir a su sentido natural y obvio, del cual se colige que consiste en la concurrencia de una razón o motivo suficiente que determine que la ausencia del dependiente resulte aceptable, es decir, cualquier situación no imputable al trabajador que denote un impedimento real para el cumplimiento de la obligación de asistencia.

Quinto: Que, como ha sostenido de manera uniforme la doctrina jurisprudencial de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en los fallos de unificación de jurisprudencia Roles N° 38.778-2017, N° 23.163-2019, N° 1.073-2022 y N° 186.059-2023, “*la*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

expresión "sin causa justificada" no ha sido definida por el legislador, pero la jurisprudencia ha entendido, en términos generales, que 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, conviviendo variadas situaciones que ha ido ponderando. 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 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 él. La lectura del citado artículo permite concluir que lo único que se requiere para poner término al contrato, es que la ausencia o inconcurrencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configura 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 este justificada, esto es, que obedezca a una situación que se ´considera razonable o aceptable. En consecuencia, requerir la comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta una exigencia que no está prevista en la norma".

Sexto: Que la calificación jurídica efectuada por el tribunal de grado transgrede asimismo las normas que regulan la carga probatoria. El artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo radica exclusivamente en el empleador la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido. Al haber quedado acreditado en autos que la trabajadora contaba con un reposo médico

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

emitido por profesional competente, la inasistencia se encontraba legalmente justificada. Trasladar la carga probatoria hacia la trabajadora, exigiéndole demostrar que tramitó u obtuvo oportunamente la entrega material del documento a su ex empleador, constituye una vulneración de las reglas del debido proceso y altera ilegalmente el estatuto protector del trabajo.

De igual modo, la utilización del principio de buena fe del artículo 1546 del Código Civil como una causal autónoma de despido o como un mecanismo para eximir al empleador de su carga probatoria resulta improcedente, pues si bien la lealtad contractual impone deberes de aviso, su infracción formal no puede purgar ni anular la justificación material de una enfermedad real y debidamente diagnosticada.

Séptimo: Que, en consecuencia, al haberse verificado que la sentencia definitiva de primera instancia calificó erradamente las inasistencias justificadas por licencias médicas como si fuesen causales de caducidad de contrato del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, se ha incurrido en un error de derecho que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que llevó a rechazar una demanda de despido injustificado que debió ser acogida. Habiéndose configurado el vicio formal denunciado en el capítulo de nulidad principal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, resulta innecesario pronunciarse sobre el capítulo subsidiario de infracción de ley del artículo 477 del estatuto laboral, debiendo acogerse el recurso de nulidad e invalidar parcialmente la sentencia definitiva del grado.

Por estas consideraciones, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 160 N° 3, 454, 477, 478 letra c), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de fecha seis de agosto de dos mil veinticinco, dictada por el Primer Juzgado de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT T-537-2024, la que, en consecuencia, se declara parcialmente nula, solo en aquella sección que rechazó la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, procediéndose a dictar acto continuo y sin nueva vista la correspondiente sentencia de reemplazo con arreglo a la ley.

Acordada la decisión de acoger el recurso de nulidad, con el **voto en contra** de la Ministra señora Iara Barrios Melo, quien fue de la opinión de rechazar el recurso interpuesto por la parte demandante y, consecuencialmente, confirmar la sentencia definitiva de primera instancia que declaró justificado el despido, teniendo para ello presente las siguientes consideraciones:

1.- Que, si bien la expresión “sin causa justificada” contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo no ha sido expresamente conceptualizada por el legislador, la apreciación de dicha justificación debe realizarse en un contexto de racionalidad, buena fe y reciprocidad de las obligaciones contractuales que vinculan a las partes. El contrato de trabajo es de carácter consensual y bilateral, lo que impone a ambas partes la obligación de comportarse con diligencia y de entregar la información oportuna para permitir el normal desarrollo de la actividad económica de la empresa.

2.- Que, tratándose de una dependiente que inasistió a prestar servicios por múltiples jornadas consecutivas de forma injustificada de cara a su empleador, sin dar noticia alguna sobre su paradero o estado de salud y dejando pasar días sin comunicación, constituye un comportamiento negligente que no se ajusta a los estándares mínimos de la buena fe contractual. No resulta lícito trasladar la carga de la investigación o suponer que el empleador debe adivinar o indagar de forma indefinida sobre las razones del silencio absoluto de su dependiente.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

3.- Que, consecuentemente, la sola existencia material de una licencia médica que no fue informada, entregada ni tramitada oportunamente ante el empleador resulta insuficiente para justificar de forma idónea las ausencias al trabajo. Al haber permanecido la trabajadora en un silencio absoluto, impidiendo que la empresa conociera de la existencia del impedimento de salud, la empleadora obró de buena fe al aplicar la causal de término de contrato por inasistencias, por lo que el fallo recurrido se encontraba ajustado al mérito del proceso y a las reglas del correcto entendimiento humano, debiendo desestimarse el recurso.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la Ministra (S) Macarena Rebolledo Rojas.

Laboral - Cobranza Rol N° 3076-2025.

Lilian Atenas Leyton Varela
Ministro
Corte de Apelaciones
Diecinueve de agosto de dos mil veintiséis
16:39 UTC-4

Iara Barrios Melo
Ministro
Corte de Apelaciones
Diecinueve de agosto de dos mil veintiséis
16:50 UTC-4

Macarena Del Pilar Rebolledo Rojas
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Diecinueve de agosto de dos mil veintiséis
18:11 UTC-4

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XJQXCUPZZWS

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Lilian A. Leyton V., Iara Barrios M. y Ministro Suplente Macarena Del Pilar Rebolledo R. Santiago, diecinueve de agosto de dos mil veintiseis.

En Santiago, a diecinueve de agosto de dos mil veintiseis, 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

Código: XJQXCUPZZWS