

C.A. de Valdivia

Valdivia, uno de junio de dos mil veinte.

VISTOS:

Que, por sentencia de cuatro de febrero del presente año, dictada en causa R.I.T. M-444-2019, el Sr. Juez Suplente del Letras del Trabajo de Valdivia, don Rafael Cáceres Santibáñez, negó lugar a la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, deducida por doña Hilda Rodríguez Becerra, interpuesta en contra de Denisse Rademacher Arias, por la cual aspiraba al pago de la suma de \$ 350.000.- más intereses, reajustes y costas.

El hecho que motivó el despido de la trabajadora, quien se desempeñaba como Asesora del Hogar, aplicándose la causal del N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo, en su hipótesis de haber faltado más de dos días seguidos, en suma, se sustentó en que ésta, los días 17, 18, 19 y 21 de octubre, no concurrió a su lugar de trabajo, lo cual justificó ya que el 16 de octubre tuvo un accidente en la casa de su empleadora, por lo que ésta la trasladó al hospital de Paillaco y le pidió que dijera que el accidente ocurrió en su casa, ya que estaba con permiso, a lo cual accedió inicialmente y una vez finalizada la atención la enviaron a su casa, siendo trasladada en vehículo del fundo por un trabajador. Al día siguiente los dolores continuaban por lo que concurrió al hospital de La Unión, donde le indicaron reposo por 5 días y le extendieron licencia en efecto. Señala que en reiteradas oportunidades llamó a su empleadora a fin que autorice el acceso al predio para entregar la licencia, pero la demandada no le contestó y le resultó imposible hacer llegar la licencia. Alega que su ausencia es justificada y su despido, injustificado.

Por su parte, doña Vivian Sáez García, abogada de la Defensoría Laboral de Los Ríos, en representación de la demandante, dedujo recurso de nulidad que fundó en dos causales, formuladas una en subsidio de la otra, a saber: 1ª En haber sido dictada la sentencia definitiva con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, conforme lo dispone el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación al



artículo 160 N°3 del mismo cuerpo legal; y 2ª Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Luego de exponer los antecedentes y fundamentos de su recurso, centrados en estimar yerro jurídico al haber tenido por injustificadas las ausencias de su representada, o bien, debiendo modificar la calificación jurídica realizada a partir de los hechos que se dieron por establecidos, culmina solicitando se anule la sentencia y se dicte una de reemplazo, acogiendo la demanda en todas sus partes.

En sus alegatos ante estrado, la recurrente, representada por la abogada doña Vivian Sáez García, reiteró, en lo sustancial, sus argumentaciones y petitorio, mientras el abogado de la recurrida, don Víctor Sepúlveda Muñoz, alegó por el rechazo del recurso.

OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que es menester tener en cuenta que el recurso de nulidad constituye un método de impugnación de derecho estricto, que tiene por finalidad, sea invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda, cuando se ha incurrido en alguno de los vicios que la ley señala y siempre que ello, además, haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Se trata, entonces, de un recurso de derecho estricto, el cual debe ajustarse cabalmente a la normativa que lo regula, por lo que su procedencia estará siempre limitada, en primer término, por la naturaleza de las resoluciones impugnadas; en segundo lugar, por las causales expresamente establecidas en la ley y, finalmente, por las formalidades que debe cumplir el escrito pertinente en cuanto al modo en que se interponen esas causales, en este caso, una en subsidio de la otra; lo cual determinará el orden del examen a realizar en esta sentencia.

SEGUNDO: Que, en lo relativo a la primera causal de anulación, sustentada en el artículo 477 del Código del Trabajo, es preciso destacar que su alcance se encuentra circunscrito, puesto que, como se ha resuelto anteriormente por esta misma sede jurisdiccional a su respecto, entre muchos otros, en el Rol N°35-2013, 253-2019“... *(En lo que toca a) la infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, esta Corte ha de*



analizar qué norma legal fue transgredida, ya sea contraviniéndola formalmente, interpretándola erróneamente o haciendo una falsa aplicación de ella. En efecto, la causal esgrimida recae exclusivamente sobre aspectos de derecho, no pudiéndose alterar por intermedio de ella los hechos de la causa, cuyo conocimiento se encuentra vedado...”.

TERCERO: Que, enmarcados en esas directrices y partiendo de la base que los presupuestos fácticos determinados en el dictamen jurisdiccional de la instancia son inamovibles, constatado que ha sido, por lo demás, que ha existido plena concordancia entre las partes en torno a los días en que se verificó la ausencia de la actora (17, 18, 19, 20 y 21, todos de octubre de 2019), dicha inasistencia, así como la circunstancia que la demandante, no obstante contar con un certificado de licencia médica expedido con fecha 17 de octubre de 2019, por un facultativo del Hospital de La Unión, no fue puesto en conocimiento de la empleadora, quien aparentemente no supo que la demandante se encontraba haciendo uso de licencia médica. Por ende, el nudo esencial del yerro asignado en esta parte al fallo radica en la atribución de una interpretación errónea que habría tenido el juez del fondo, respecto de lo que constituye la justificación o no de un despido, amén de lo cual se entiende haber añadido un requisito no contemplado en la ley para dar por descartada dicha justificación.

CUARTO: Que, en tal sentido, relevante aparece reproducir la norma que fundamentó la causal de despido contenida en la carta respectiva, que es aquélla que se estima haberse vulnerado en su interpretación: *“Art. 160. 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.”*

QUINTO: Que, conforme al tenor de la causal de despido citada, resulta del todo claro que una de sus hipótesis de configuración guarda relación con la inasistencia de un trabajador a sus labores, particularmente cuando ello



se verifica durante dos días seguidos, aspectos que se desprenden pacíficos a propósito del pronunciamiento judicial, acorde al recurso deducido.

Sin embargo, es la expresión “*sin causa justificada*” aquella de la cual debe hacerse cargo esta Corte, a fin de dirimir la concurrencia o no del vicio que se acusa en el libelo anulatorio. En este punto, resulta efectivo que la noción del carácter justificado no se encuentra definido por la ley, de manera que para su recta inteligencia debe acudirse a su sentido general y obvio, donde útil es el concepto que el Diccionario de la Real Academia Española aporta, a saber: “*Conforme a justicia y razón. Que obra según justicia y razón*”.

A partir de ello, constituye un hecho que la ley exige justificación a las ausencias imputadas y la demandante ha cumplido con aquel estándar, haciendo presente que no se exige norma alguna que requiera que la única justificación válida sean las licencias médicas. Las licencias médicas finalmente son los documentos que permiten al beneficiario hacer valer los seguros de salud en cuanto al pago de subsidios, pero no son los únicos documentos idóneos para justificar la ausencia del trabajador. En el caso que nos ocupa, la empleadora tenía conocimiento positivo del accidente sufrido por la demandante, ya que ésta la acompañó al hospital de Paillaco y con posterioridad la envió a su casa en un vehículo del fundo, conducido por un trabajador dependiente, así como con posterioridad hubo conversaciones de Whatsapp con respecto a su estado de salud.

SSEXTO: Que, desde luego, la norma no explicita lo que debe entenderse **causa justificada**, ni mucho menos la forma de establecer la justificación de la incomparecencia a las labores, por lo que la pretensión de la parte demandada, en el sentido que en caso de invocarse enfermedad, la única forma de alegar su existencia sería la licencia médica, no tiene asidero alguno, y es obvio que siendo un hecho a probar en el juicio las evidencias son precisamente las que están señaladas en los catálogos de probanzas que la legislación establece, en el presente caso, para los juicios de orden laboral.

SSEXTIMO: Que, por lo demás, de esa manera lo ha dirimido la Excm. Corte Suprema, decidiendo en situación análoga, en el marco de un recurso de Unificación de Jurisprudencia, recaído en causa Rol N° 21.429 -2016, expresando: “**5º**) *Que esta Corte ya ha tenido ocasión de*



BGBTpXPXQN

pronunciarse sobre la materia cuya unificación se pretende. En los autos Rol 8677-2015, por sentencia de 11 de mayo de este año, se estableció que lo que se pretende con el numerando 3° del artículo 160 ya citado es sancionar la ausencia del trabajador “sin causa justificada”, expresión que no aparece dotada de un contenido explicativo en la ley, por lo que corresponde al intérprete llevar a cabo esta tarea. En la sentencia referida se señaló que “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”. 6°) Que, en consecuencia, la interpretación correcta a la materia de derecho en cuestión es aquella que no exige para justificar la inasistencia fundada en una licencia médica a favor del trabajador, que deba ser comunicada dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador, unificándose la jurisprudencia en este sentido. 7°) Que la sentencia impugnada, por ende, se equivoca al exigir que la licencia deba presentarse en forma oportuna, pues lo relevante es que se encuentre justificada la ausencia, lo que, en la especie, ocurrió.”

OCTAVO: Que, de esta manera la conclusión del sentenciador de primera instancia es errada, toda vez que, tanto la demandante sí contaba con una licencia médica, expedida con fecha 17 de octubre de 2019, por un facultativo del Hospital de La Unión, como por el hecho que si dicho antecedente no había sido puesto en conocimiento en tiempo próximo de la empleadora, no muda su ausencia en injustificada; no resultando efectiva en definitiva la vulneración del artículo 160 N°3 ya referido. En efecto, se equivoca el sentenciador al exigir que la licencia médica deba presentarse en forma oportuna, pues lo relevante es que se encuentre justificada la ausencia, lo que en la especie sucedió.

NOVENO: Que, el Decreto Supremo N°3 del Ministerio de Salud, de 28 de mayo de 1984, que “Aprueba el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional”, dispone en su artículo 11° un plazo de dos o tres días hábiles, según la clase



de trabajador que fuere (privado o público), contados desde la fecha de inicio de la licencia médica, para su presentación ante el empleador. Así, el efecto que traerá aparejada la infracción de tal precepto no es otro, que la privación para ese (a) trabajador (a) del subsidio de incapacidad laboral temporal respectivo, esto es, adquiere una trascendencia en el orden de este beneficio, que tendrá impacto exclusivamente en su patrimonio; mas no por ello incidirá en transmutar en justificado un despido, si se presentó ante el empleador dando cuenta de la existencia de la enfermedad médicamente certificada. Darle otro alcance exorbita el ámbito de su natural aplicación.

DECIMO: Que, colacionado lo anterior, surge como corolario que se ha producido una errónea interpretación de derecho de parte del Sentenciador del “a quo” a propósito de la causal de despido que fuera materia del juicio llevado a cabo ante él, la cual configura una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, de tal manera que si hubiese sido evaluada del modo como en esta resolución revisora se ha razonado, se habría declarado indebido el despido y se hubiese establecido la procedencia de las prestaciones laborales demandadas; motivo por el que se acogerá esta primera causal del recurso.

DÉCIMO PRIMERO: Que, atendido el resultado favorable que ha tenido el recurso de nulidad deducido respecto de la primera causal intentada, infructuoso ejercicio constituye hacerse cargo de la subsidiariamente planteada.

Por estos razonamientos, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto por el artículo 477 y siguientes del Código de Trabajo, **SE DECLARA:**

Que, se **ACOGE**, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por doña Vivian Sáez García, abogada, en representación de la demandante, doña Hilda Rodríguez Becerra, en contra de la sentencia definitiva de cuatro de febrero de dos mil veinte, pronunciada por el Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, don Rafael Cáceres Santibáñez, por lo que se invalida aquélla, dictándose, acto seguido y sin necesidad de nueva vista de la causa, otra en su reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Luis Galdames Bühler.

N°Laboral - Cobranza-50-2020.



SENTENCIA DE REEMPLAZO.

Valdivia, uno de junio de dos mil veinte.

VISTOS:

De la sentencia anulada se reproducen su parte expositiva, citas legales y considerando primero, con excepción de los motivos segundo, tercero y cuarto, más su parte resolutive, que se eliminan.

Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que, según ha quedado expuesto, doña Hilda Rodríguez Becerra, ha deducido demanda en contra de Denisse Rademacher Arias, ambas ya individualizadas, orientada a obtener se declare indebido su despido y se acceda a las prestaciones laborales de las que se ha dado cuenta, tanto en el fallo revisado, como en la parte enunciativa de la sentencia revisora de su validez.

SEGUNDO: Que, asimismo y tal como ha quedado asentado en la sentencia que resuelve el recurso de nulidad deducido por la demandante, el Juez del grado incurrió en un yerro de derecho, al no haber estimado satisfecha la exigencia de justificación de la inasistencia de la trabajadora en la hipótesis de más de dos días seguidos, que contempla el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, en razón de no haber presentado ante el empleador el certificado y/o la respectiva licencia médica expedido con fecha el 17 de octubre de 2019, por un facultativo del Hospital de La Unión.

Que, por las razones latamente expuestas en fallo revisor, que se dan por reproducidas, no resulta factible adicionar como exigencia de su presentación un plazo, que, por lo demás, no se halla contemplado en la ley, encontrándose demostrado, con el mérito de la prueba rendida en el juicio y su apreciación conforme a las reglas de la sana crítica, en particular con la documental de la actora, que la ausencia de ésta se encontraba justificada.

Todos estos elementos de juicio permiten otorgar credibilidad suficiente a la justificación por razones de salud, médicamente certificadas, de la ausencia de la trabajadora.

TERCERO: Que, el desconocimiento previo del motivo de la ausencia de la trabajadora no impide que ésta pueda, en la instancia jurisdiccional correspondiente, esto es, ante el tribunal competente, acreditar el motivo



fundado de su inasistencia, tal como ha ocurrido en el presente caso, pudiendo agregarse que el hecho que el empleador no supiere el motivo de la misma, sólo sugiere una falta de preocupación inaceptable de su parte, desde que se ha revelado en el juicio que ésta tenía conocimiento del accidente sufrido por la demandante y la acompañó personalmente hasta el hospital de Paillaco y con posterioridad la envió en un vehículo del fundo con un chofer, en dirección a su casa particular.

CUARTO: Que, así las cosas, queda reforzado que se ha justificado suficientemente que las ausencias de la trabajadora se debieron a razones de salud, por lo que el despido cursado por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo deviene indebido o injustificado, en los términos de lo previsto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, debiendo consecuentemente acceder a las prestaciones demandadas, consistentes en: la indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$350.000.-, más \$58.333.-, por concepto de remuneraciones devengadas por 5 días de octubre de 2019.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 160 N°3, 168, 172, 477 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que el despido del cual fue objeto la actora, doña Hilda Rodríguez Becerra, por parte de la demandada, doña Denisse Rademacher Arias, fue indebido.

II.- Que, por consiguiente, se condena a la demandada a pagar a la trabajadora las cantidades de: \$350.000.-, a título de indemnización sustitutiva del aviso previo, más \$58.333.-, por concepto de remuneraciones de 5 días de octubre de 2019 (17 al 21).

III.- Que las cantidades ordenadas solventar en el punto anterior deberán serlo con los reajustes e intereses que contemplan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se condena en costas a la parte demandada, por haber sido totalmente vencida en el juicio.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Luis Galdames Bühler.

N° Laboral - Cobranza-50-2020.





BGBTpXPXQN

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Valdivia integrada por los Ministros (as) Juan Ignacio Correa R., Luis Moises Aedo M. y Abogado Integrante Luis Felipe Alfonso Galdames B. Valdivia, uno de junio de dos mil veinte.

En Valdivia, a uno de junio de dos mil veinte, 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 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>