

Arica, quince de octubre de dos mil veinte.

**VISTO:**

Se sustanció esta causa RIT O-140- 2020 del Juzgado del Trabajo de esta ciudad, caratulada “CABALLERO con QUIBORAX S.A.”, sobre despido injustificado.

Por sentencia definitiva de cuatro de septiembre del año en curso, el juez respectivo rechazó la demanda de despido injustificado que el empleador fundó en la causal de término del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, por 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 periodo de tiempo, el día 09 y 16 de marzo de 2020, y subsecuente cobro de prestaciones laborales

Contra ese fallo, el abogado Álvaro Augusto Guzmán Riveros, en representación del actor, dedujo recurso de nulidad, haciendo valer tres causales la del artículo 477, segunda parte; de manera subsidiaria la del artículo 478 letra b), y en subsidio de esta última, la del artículo 478 letra c), todas del Código del Trabajo, solicitando declarar la nulidad de la sentencia recurrida, dictando al efecto la sentencia de reemplazo en la cual se acoja la demanda en todas sus partes.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que en cuanto a la primera causal del recurso de nulidad, sostiene la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en concreto, infracción al artículo 162, en relación con el artículo 160 N°3 del mismo cuerpo legal, reproduciendo al efecto la segunda disposición, señalando que la sentencia, en su considerando NOVENO, el que transcribe, dio por cumplidas las formalidades del despido y como probado *que el actor debía prestar servicios los días lunes 9 y lunes 16 de marzo de 2020, desde las 08:00 a las 18 horas, no concurriendo, y que la carta de despido fue remitida por carta certificada al domicilio del actor, el día 16 de marzo de 2020, a las 18:25, esto es, una vez finalizada la jornada de trabajo de dicho día,. Luego, el recurrente reproduce el considerando Décimo, que señala: “Que, este juez, estima que en el caso de autos no resulta aplicable el artículo 48 del Código Civil, bastando el término de la jornada de trabajo para eventualmente configurarse la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, no siendo necesario que deba esperar hasta las 00:01 horas del día siguiente para efectos de cumplir con las formalidades de comunicación que ordena la ley para proceder al despido de un trabajador. En efecto, el Código del Trabajo en parte alguna dispone dicha exigencia legal (día completo). A su vez, escapa a toda lógica que el empleador*



*deba esperar más allá de la jornada de trabajo, esto es, hasta al día siguiente para efectos de poder disponer sobre la desvinculación de un dependiente, atendido que el día laboral finaliza una vez concluida la jornada de trabajo respectiva, lo que aconteció el día 16 de marzo de 2020, a las 18:00 horas”, concluyendo en el considerando siguiente que, habiéndose remitido la carta de despido el día 16 de marzo de 2020, a las 18:25 horas, se tendrá por cumplida por parte de la empleadora las formalidades de comunicación que el artículo 162 del Código del Trabajo exige para proceder a la desvinculación de un trabajador.*

Sostiene el recurrente que ha existido una falsa aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, en los considerandos Noveno; y considerando décimo primero; pues considera como suficiente el envío de la carta el mismo día 16 de marzo, día que forma parte los computados para desvincular al trabajador, haciendo caso omiso a lo establecido en el artículo 162 el cual en forma expresa señala “Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador ...”.

Indica que aquello se debe relacionar también con el artículo 48 del Código Civil a propósito de la forma como deben computarse los plazos, que en el caso de días deben ser completos y corren entonces hasta la media noche del último día del plazo. En consecuencia, al estar fechada la comunicación de despido el día 16 de marzo del año 2020, y señalar expresamente “comunico a usted que a contar del 16 de marzo de 2020...”, al momento de poner término al contrato de trabajo no es un día completo, y en consecuencia no se cumple con la exigencia legal, la cual se encuentra íntimamente relacionada con el artículo 162 del código del trabajo, pues son los plazos necesarios para que el trabajador pueda ejercer su derecho de justificar su inasistencia, aquí en estos autos el empleador ejerció inmediatamente su facultad de exonerar al trabajador, sin esperar completar el día imputado como inasistencia, y no cumple con los plazos que la misma ley prescribe, sin embargo la sentencia recurrida lo exime de dicha responsabilidad.

Del mismo modo se alega la falsa y errónea aplicación del artículo 160 N°3 del código del ramo, por cuanto el juez le ha exigido al demandante – trabajador, un requisito que el precepto legal no ordena; en efecto, en el considerando DECIMO SEGUNDO de la sentencia recurrida el sentenciador señala “*Ahora bien, a juicio de este magistrado, la constancia de atención médica incorporada por el actor, no justifica su inasistencia a su lugar de trabajo el día 16 de marzo de 2020, toda vez que de la lectura de la misma no se logra advertir de que manera el diagnóstico “colitis y gastroenteritis no infecciosa, no especificadas”, haya tenido la gravedad, trascendencia o relevancia necesaria que imposibilitaran al actor concurrir a cumplir funciones dicho día, más aún, si se tiene presente que el*



*diagnóstico consignado no ameritaba que fuera otorgara licencia médica de reposo. Adicionalmente, la parte demandante no corroboró que durante el transcurso de la jornada laboral del día 16 de marzo de 2020, hubiere dado aviso verbal (telefónico) o por escrito (correo electrónico o WhatsApp) a su superior jerárquico (Capataz Rodrigo Vásquez), respecto de algún tipo de dolencia o problema de salud que le impidiera asistir a su lugar de trabajo. Por último, si bien no se logró acreditar la hora en que el actor tomó conocimiento de su despido, aparece a lo menos curioso que en el caso de autos el trabajador hubiera concurrido a un centro de atención de salud a las 18:34 horas, esto es, con posterioridad de materializado su desvinculación, y que recién de vuelta a su domicilio ese mismo día 16 de marzo se haya enterado por intermedio de su abuela del despido como afirma en su demanda.”* Es decir le entrega al trabajador la obligación de tener que justificar su inasistencia solo con una licencia pues cualquiera otra significaría que no es una enfermedad de gravedad, y además el deber de informar por cualquier medio de su inasistencia a su empleador;

La conducta sancionada “con la terminación del contrato de trabajo, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, sin que existan razones que fundamenten su inasistencia. La jurisprudencia ha determinado 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. La lectura del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, 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. No se exige que el trabajador dé aviso de la ausencia, sólo que esté justificada, esto es, que obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable. En consecuencia, exigir la comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta una exigencia que no está prevista y exigir como documento justificativo solo la licencia es también una exigencia no contemplada en la ley.

Cita al efecto sentencia de la Excm. Corte Suprema, recaída en recurso de unificación de jurisprudencia.

Señala que restarle valor al documento de atención primaria de urgencia, del Servicio SAR IRIS VELIZ HUME, emitido por el médico cirujano, don Adolfo González Sáez, en la que da cuenta que el actor concurrió a dicho centro asistencial el día 16 de marzo de 2020, a las 18:34 horas, con diagnóstico “Colitis y gastroenteritis no infecciosa, no especificadas, exigiendo solo para justificar una licencia médica, y segundo exigir aviso de inasistencia al trabajador, son elementos que el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo no exige para poder



determinar inasistencia justificada del trabajador, y al haberlo exigido a la parte demandante como si fuera un mandato legal, éste razonamiento recurrido, ha incurrido en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, influyendo en lo dispositivo del fallo.

**SEGUNDO:** Que, como se sabe, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley ha sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión por parte de este tribunal han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que esté permitido agregar otros que no figuren asentados en el fallo y, en particular, sin que pueda prescindirse de aquellos que fueron determinados en la sentencia recurrida, lo que resulta especialmente atinente al caso.

**TERCERO:** Que en ese orden de ideas, debe ponerse en relieve que en el motivo cuarto de la sentencia que se revisa el juez a quo dejó fijados, los hechos no discutidos, entre otros, los siguientes: Que la jornada de trabajo del actor era de 45 horas semanales, las cuales se distribuían mediante turnos de 8 horas diarias, más un tiempo de colación de 45 minutos, iniciándose el ingreso a sus labores a las 08:00 horas; que con fecha 16 de marzo del 2020, la empleadora puso término a la relación laboral del actor, invocando para tal efecto la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, la cual se configuraría según el aviso respectivo en los siguientes hechos: "... No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes del mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo, el día 9 y 16 de marzo de 2020"; y en el considerando noveno, en lo relevante, los siguientes: "1.- Que el actor debía prestar servicios los días lunes 9 y lunes 16 de marzo de 2020, desde las 08:00 a las 18 horas; 2.- Que, la planilla de asistencia del actor correspondiente al mes de marzo de 2020, da cuenta que efectivamente no concurrió a prestar servicios los días lunes 9 y lunes 16 de marzo de 2020. Por lo demás, no es un hecho cuestionado o discutido en el cuerpo de la demanda. 3.- Que, la carta de despido fue remitida por carta certificada al domicilio del actor, el día 16 de marzo de 2020, a las 18:25, esto es, una vez finalizada la jornada de trabajo de dicho día; 4.- **Que, la constancia de atención primaria de urgencia, del Servicio SAR IRIS VELIZ HUME, emitido por el médico cirujano, don Adolfo González Sáez, da cuenta que el actor concurrió a dicho centro asistencial el día 16 de marzo de 2020, a las 18:34 horas, indicándose como diagnóstico "Colitis y gastroenteritis no infecciosa, no especificadas". Al efecto, cabe consignar que en dicha oportunidad no se otorgó licencia**



**médica al trabajador demandante.** 5.- Que, no se corroboró que durante el transcurso de la jornada laboral del día 16 de marzo de 2020, el actor hubiere dado aviso verbal (telefónico) o por escrito (correo electrónico o WhatsApp) a su empleadora, en cuanto a que dicho día se haya encontrado con algún tipo de problema de salud y, por ende, imposibilitado de asistir a su lugar de trabajo. 6.- Que, no existe constancia de la hora exacta en que el actor tomó conocimiento de su desvinculación”.

**CUARTO:** Que, según plantea el recurrente, el trabajador no podía ser despedido sino después de terminado el 16 de marzo de 2020, es decir, no antes de la medianoche de aquel día, habiéndose despachado la carta de comunicación a las 18:34 horas, pues según él, el trabajador tendría todo el día para justificar su inasistencia.

Cabe señalar que el artículo 162 del Código de Trabajo estatuye *que “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

*Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador”.*

Así, de la simple lectura de la disposición citada, se advierte que el plazo aludido se encuentra establecido únicamente para que el empleador comunique el término de la relación laboral, pero en ningún caso aparece que el trabajador no puede hacer efectiva la causal a la espera de la justificación del trabajador, pues no es aquello lo que dice la ley. Luego, el artículo 48 del Código Civil establece que “Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo”.

Así, producida la inasistencia del trabajador a dos jornadas laborales en el horario establecido para ello, efectivamente el empleador no se encuentra obligado bajo aspecto alguno a esperar la llegada la medianoche, pues además, la norma citada ha de ser complementada con lo dispuesto en el artículo 49 del mismo código, en cuanto dispone que “Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la medianoche en que termina el último día del plazo; y cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos no nacen o expiran sino después de



la medianoche en que termine el último día de dicho espacio de tiempo”. Así, lo que previene el legislador es que el plazo de tres días para efectuar la comunicación del despido expira a la medianoche del tercer día, es decir, establece la fatalidad del mismo, pero en ningún caso se trata de un plazo suspensivo, en que el empleador deba esperar al día siguiente de producida la causal de despido para hacerla efectiva, la norma establece un término dentro del cual expira el plazo para efectuar la comunicación, pero no establece el momento en que el plazo comienza a computarse, el que nace en el momento en que el empleador hace efectiva la causal que se ha producido, esto es, la segunda inasistencia injustificada.

De este modo, si bien el sentenciador señala que no resulta aplicable el artículo 48 del Código Civil, no puede concluirse que existe un error en la aplicación de ley que haya tenido influencia sustancial en los dispositivo del fallo.

Luego, la crítica que la que el recurrente efectúa a las conclusiones del sentenciador manifestadas en el considerando décimo segundo de su fallo, en lo relativo a la valoración que efectúa de la constancia de atención médica incorporada por el actor, la que no logra justificar su inasistencia a su jornada laboral, así como lo que el recurrente señala en cuanto a que no podía restarle valor al documento de atención primaria de urgencia, se trata de una cuestión de calificación de los hechos establecidos, así como de valoración de los medios de prueba, lo que de modo alguno se condicen con la causal invocada en este primer capítulo de impugnación.

Por su parte, la crítica efectuada a la sentencia recurrida, en cuanto a que el sentenciador exige para justificar la inasistencia que el trabajador haya efectuado una comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta una exigencia que no está prevista y exigir como documento justificativo solo la licencia es también una exigencia no contemplada en la ley, lo cierto es que las conclusiones en tal sentido contenidas en el considerando décimo segundo, el sentenciador no lo efectúa en el contexto de no haberse acreditado una exigencia de carácter legal, sino que sencillamente se refiere a la actividad valorativa que es propia de la función jurisdiccional, pues luego de concluir que constancia de atención médica no le resulta suficiente para justificar la inasistencia, solo dice que “Adicionalmente, la parte demandante no corroboró que durante el transcurso de la jornada laboral del día 16 de marzo de 2020, hubiere dado aviso verbal (telefónico) o por escrito (correo electrónico o WhatsApp) a su superior jerárquico (Capataz Rodrigo Vásquez), respecto de algún tipo de dolencia o problema de salud que le impidiera asistir a su lugar de trabajo. Por último, si bien no se logró acreditar la hora en que el actor tomó conocimiento de su



despido, aparece a lo menos curioso que en el caso de autos el trabajador hubiera concurrido a un centro de atención de salud a las 18:34 horas, esto es, con posterioridad de materializado su desvinculación, y que recién de vuelta a su domicilio ese mismo día 16 de marzo se haya enterado por intermedio de su abuela del despido como afirma en su demanda”, por lo tanto, no se trata de una cuestión de errónea aplicación de la ley, sino que sencillamente se trata de un asunto de valoración de las circunstancias de hecho establecidas que lo llevaron a estimar como injustificada la inasistencia, es decir, arribando a una calificación jurídica diversa de los mismos, ni implica la exigencia de una licencia médica para justificarla la inasistencia.

Así, solo corresponde desestimar este primero capítulo en que se fundó el recurso.

**QUINTO:** Que el segundo capítulo de su arbitrio procesal, lo funda, de manera subsidiaria, en la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, estos es, b) cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Indica que a su vez el contenido del artículo 456 del mismo cuerpo jurídico, señalando que las reglas de la sana crítica, se dirigen a determinar el grado de convicción de los distintos medios de prueba, y cuáles han de tener prevalencia sobre los demás, por tener a criterio del magistrado mayor credibilidad, que serán en definitiva los que permiten declarar la verdad o falsedad del hecho controvertido, por coincidir o no con los datos proporcionados por la pruebas más convincentes.

Funda esta causal en que la sentencia recurrida transgrede los principios de la lógica, en el caso el de razón suficiente, que postula que las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia. Indica que para rechazar la demanda de despido indebido, el juez razonó que el trabajador no informó de su inasistencia, y de no presentar un documento que justifique ciertamente su problema de salud, califica su salud como un estado que no ameritaba una licencia y por ello su inasistencia, llamándole profundamente la atención la hora en que concurrió al Cesfam, (18:34), pero no el envío de la carta certificada de despido (18:25), entonces cree el juez recurrido, que le causa duda la hora de ingreso al Cesfam creyendo que lo hizo solo para justificar su inasistencia, pero no entrega fundamento lógico alguno de como una persona en solo 9 minutos del envío de la carta certificada puede tomar conocimiento de esta. No hace ese “razocinio”(sic), sin embargo fue el fundamento que incluso la demandada señaló en su contestación de la demanda; “¿cómo pudo una persona saber en 9 minutos desde el envío de la carta desde Correos de Chile?”.



Claramente transgrede las reglas de la lógica a través del principio de la razón suficiente, pues debió, con el mérito de las probanzas, especialmente documento exhibido (certificado de envío de carta) y la constancia de atención primaria de urgencia, del Servicio SAR IRIS VELIZ HUME, emitido por el médico cirujano, don Adolfo González Sáez, que da cuenta que el actor concurrió a dicho centro asistencial el día 16 de marzo de 2020, a las 18:34 horas, indicándose como diagnóstico “Colitis y gastroenteritis no infecciosa, no especificadas”, como suficientes para determinar que su inasistencia estaba justificada y que por ende el despido es indebido.

Sostuvo que el defecto denunciado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

**SEXTO:** Que, no se advierte asimismo, que en la sentencia, se haya incurrido tampoco en la segunda causal de nulidad que invoca la recurrente. En efecto, no se avizora que al momento de dictar el fallo, el juzgador haya vulnerado las reglas de la sana crítica, al momento de apreciar la prueba.

Respecto de la pretendida infracción del principio de razón suficiente, ha de apuntarse que no se produce, porque el recurrente parte de la base que el juez debe entender como cierto que el diagnóstico de salud que se aduce en la demanda justificaba la inasistencia del trabajador por un segunda Lunes en el mismo mes, cuando el razonamiento del juez es que el estado no era de una entidad tal. Esto se entiende mejor si se considera que las reflexiones del juez se apoyan en que el único diagnóstico médico cercano fue de un cuadro de gastroenteritis, en una consulta efectuada después de concluida la jornada laboral a la que el trabajador no asistió, pero no puede pretenderse que el juez deba aceptar esa clase de certificados sin cuestionamiento alguno. Tal forma de asumir ese tipo de documentación –porque es eso, no la declaración de un especialista-, importaría conferirle valor probatorio pleno, efecto que es propio de un sistema de prueba legalmente tasada y que, por ende, resulta extraño a la valoración en sana crítica. Lejos de ello, el deber del sentenciador es someter a escrutinio esa información. En ese proceder no se advierte una infracción manifiesta en la materia, porque resulta razonable poner en duda la existencia de una dolencia – durante la jornada laboral- por la que se consulta solo después de concluida la jornada de trabajo, y en qué medida ella comportó un impedimento para el trabajador, máxime si en el mismo documento, única prueba aportada para justificar la inasistencia, no se prescribió reposo.

Al contrario de lo sostenido por la recurrente, en el considerando decimosegundo de la sentencia que se impugna, se concluye que el Juez expresó las razones de una manera lógica, para dar valor la única prueba con la que en





definitiva se pretendió por la demandante acredite que tuvo razones justificadas para no asistir a las jornadas laborales, particularmente la del día 16 de marzo de 2020, tomando en consideración las circunstancias que rodearon tal hecho, y que le permitieron entender no justificada la inasistencia del trabajador demandante, llegando a la conclusión que lo convenció, por mucho que la recurrente no comparta aquella.

En efecto, el Juez analizó y concadenando la prueba que se refiere en la sentencia, y precisamente en el considerando duodécimo transcrito por la recurrente, explica el valor que asigna a la documental ahí mencionada, desechándola, el que se explica por sí mismo, al señalar: “Ahora bien, a juicio de este magistrado, la constancia de atención médica incorporada por el actor, no justifica su inasistencia a su lugar de trabajo el día 16 de marzo de 2020, toda vez que de la lectura de la misma no se logra advertir de que manera el diagnóstico “colitis y gastroenteritis no infecciosa, no especificadas”, haya tenido la gravedad, trascendencia o relevancia necesaria que imposibilitaran al actor concurrir a cumplir funciones dicho día, más aún, si se tiene presente que el diagnóstico consignado no ameritaba que fuera otorgara licencia médica de reposo”. Es decir, el único documento acompañado para justificar la inasistencia fue aquel, sin que se advierta del mismo como la conclusión arribada por el sentenciador pudiera contravenir el principio de razón suficiente, máxime si en el mismo documento se indica que, al examen físico, el paciente se presentaba hidratado, afebril, con abdomen blando, dolor difuso a la palpación profunda, sin irritación peritoneal. Luego, en el mismo considerando, el sentenciador señala que “Adicionalmente, la parte demandante no corroboró que durante el transcurso de la jornada laboral del día 16 de marzo de 2020, hubiere dado aviso verbal (telefónico) o por escrito (correo electrónico o WhatsApp) a su superior jerárquico (Capataz Rodrigo Vásquez), respecto de algún tipo de dolencia o problema de salud que le impidiera asistir a su lugar de trabajo. Por último, si bien no se logró acreditar la hora en que el actor tomó conocimiento de su despido, aparece a lo menos curioso que en el caso de autos el trabajador hubiera concurrido a un centro de atención de salud a las 18:34 horas, esto es, con posterioridad de materializado su desvinculación, y que recién de vuelta a su domicilio ese mismo día 16 de marzo se haya enterado por intermedio de su abuela del despido como afirma en su demanda”, argumentaciones que aparecen solo a mayor abundamiento, pero que en nada afectan la conclusión referida respecto del análisis de la constancia de atención médica.

Evidentemente que la recurrente no comparte el fondo de las conclusiones del sentenciador, pero aquello no puede llevar al extremo de sostener que los



razonamientos de la sentencia hayan infringido las reglas del correcto entendimiento humano, y menos aún que aquella supuesta infracción sea “manifiesta”, en los términos que lo exige la ley, por lo que esta segunda causal será igualmente desestimada.

**SÉPTIMO:** Que en su subsidio de las dos causales de nulidad anteriores, el recurrente invocó la del artículo 478 letra c) del Código de Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Volviendo a transcribir el considerando noveno de la sentencia recurrida y transcribiendo también el considerando decimosegundo, sostiene que el artículo 160 N°3 de Código del Trabajo no exige, los presupuestos que obliga el sentenciador en estos autos, es decir tuvo a la vista un documento indubitado, no impugnado, incorporado por ambas partes, la constancia de atención primaria de urgencia, del Servicio SAR IRIS VELIZ HUME, emitido por el médico cirujano, don Adolfo González Sáez, da cuenta que el actor concurrió a dicho centro asistencial el día 16 de marzo de 2020, a las 18:34 horas, indicándose como diagnóstico “Colitis y gastroenteritis no infecciosa, no especificadas”, como suficiente justificación, tal como lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema; si este documento no fue objetado en su legalidad, es suficiente para probar su justificación de inasistencia.

Así las cosas, manteniendo las conclusiones fácticas, señaladas en el considerando noveno de la sentencia recurrida, es necesario cambiar la calificación jurídica de los hechos y terminar señalando que el despido es indebido.

**OCTAVO:** Que la adecuación de los hechos a una hipótesis legal puede llevarse a cabo gracias a un ejercicio de subsunción, que esencialmente supone encuadrar ese hecho con la previsión legal respectiva, de manera que si se produce la necesaria identidad, tiene que seguirse la consecuencia jurídica prevista en la norma. Sin embargo, las reglas legales no siempre son puramente descriptivas y es cada vez más frecuente que consideren “conceptos jurídicos indeterminados” o que empleen fórmulas o cláusulas “abiertas”. Lo que se señala es precisamente aplicable a la causal de despido del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, comoquiera que exige una no concurrencia del trabajador a sus labores “sin causa justificada”. Por lo tanto, para que se configure esta causal de terminación del contrato de trabajo no basta que el trabajador deje de concurrir a su labor en las oportunidades indicadas en la norma, sino que es menester que careza de “causa justificada”, en términos entonces, que puede existir una causa que justifique su incumplimiento. Para ese fin, entre otras consideraciones, debe



atenderse –en general–, a la entidad misma del hecho, al contexto en que se verifica el comportamiento cuestionado, las circunstancias que lo rodean.

**NOVENO:** Que ahora bien, cuando la ley acude a la expresión “causa justificada” otorga un margen de ponderación al sentenciador, el que al determinar que la dolencia por la que el trabajador consulto en un servicio de salud, con posterioridad al término de la jornada laboral a que debía presentarse y no ameritó que este requiriera reposo, por lo que si no se encontraba impedido de concurrir a sus labores no es posible sostener que su ausencia tuvo una causa justificada, pues este tipo de normas pretenden solucionar la tensión entre la estabilidad en el empleo y el derecho del empleador para desarrollar su actividad económica para la cual han contratado a los trabajadores de los que razonablemente espera concurren a desarrollar las labores específicas que a cada uno de ellos les cabe en el proceso productivo emprendido.

Por consiguiente, no es posible entender que se ha efectuado una errónea calificación jurídica de los hechos establecidos, por lo que también corresponde el rechazo por este último motivo de invalidación invocado.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 474 a 482 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por don Álvaro Augusto Guzmán Riveros, por la parte demandante, en contra de la sentencia pronunciada por el Juez de Letras del Trabajo de Arica, don Hernán Valdevenito Carrasco, con fecha cuatro de septiembre del año en curso, en la causa RUC N° **20- 4-0275047-3**, RIT O-140-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese vía correo electrónico.

Redacción del Ministro Marco A. Flores Leyton.

Rol N° 74-2020 Laboral.





HXXNHFTGCT

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro Presidente Mauricio Danilo Silva P. y los Ministros (as) Maria Veronica Quiroz F., Marco Antonio Flores L. Arica, quince de octubre de dos mil veinte.

En Arica, a quince de octubre de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

