

Santiago, catorce de junio de dos mil veintidós.

**Vistos:**

En estos autos RIT O-33-2019, RUC 1940212235-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Parral, por sentencia de veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de despido improcedente, ordenando el pago de prestaciones laborales que indica, tales como indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por once años de servicio, incremento legal, feriado legal y proporcional, todo ello con intereses y reajustes legales.

La parte demandada dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, por resolución de diecisiete de septiembre de dos mil veinte, lo acogió, dictando sentencia de reemplazo que rechaza la demanda.

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:** 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 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:** Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar la correcta interpretación del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, en lo atinente a la justificación de la inasistencia del trabajador, precisando si la licencia médica es un antecedente suficiente y si, en tal caso, se requiere, además, que sea comunicada oportunamente al empleador.

Reprocha que la sentencia impugnada no se ajuste a la doctrina contenida en las que ofrece a efectos de cotejo, que corresponden a la dictada por esta Corte en los antecedentes Rol N°8.677-2015 y por la Corte de Apelaciones de Antofagasta Rol N°82-2010, 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 dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador. De este modo, en el primer caso, no resulta relevante que la presentación de la licencia médica se haya efectuado en la oficina provincial de Talagante de la Seremi de Salud de la Región Metropolitana y no ante el empleador y, en el segundo, que el documento haya sido extendido al quinto día desde que el actor dejó de asistir a sus labores.

No obstante lo anterior, la sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta N°82-2010 no se tendrá en consideración atendido a que no se acompañó la certificación que dé cuenta que la misma se encuentra firme y ejecutoriada.

**Tercero:** Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo el demandado, sobre la base de los motivos consagrados en los artículos 477, en relación al artículo 454, ambos del Código del Trabajo.

Como fundamento del pronunciamiento, la judicatura estableció que el demandado habría incurrido en un error de hecho al despedir al trabajador, por cuanto no tenía conocimiento, al momento de enviar la misiva que lo desvinculaba de su empresa, que éste se encontraba haciendo uso de licencia médica. Expresando al respecto que *“...al invocar error de hecho el demandado en el despido del trabajador demandante, por el desconocimiento de la licencia médica que lo autorizaba ausentarse de sus labores, no constituye un hecho distinto que no pudiese alegarse en dicha audiencia, como lo sostiene el sentenciador, toda vez que si bien el artículo 454 es claro en la prohibición de “alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”, tal situación no se produjo, toda vez que el error de hecho invocado por el empleador y, la decisión de retractarse del despido que él mismo había efectuado tenía justamente un objetivo totalmente contrario al que presupone la norma, es decir, con la retractación el demandado pretendía mantener la relación laboral y, con ello, garantizar la estabilidad en el empleo del actor, principio que se encuentra bastamente protegido en el Código del Trabajo. Resulta paradójico que en el presente caso, el empleador ha tratado por todos los medios de resguardar la estabilidad en el trabajo del demandante, siendo este último, con la complacencia del juzgador a través de la equivocada apreciación del artículo 454 del código del ramo, quien se ha resistido a continuar con la prestación de los servicios.”* Sobre esa base, dicta sentencia de reemplazo, en la cual razona que *“de los hechos descritos..., se desprende meridianamente*



*que el trabajador demandante no concurrió a trabajar los días 6 y 7 de agosto de 2019, sin que durante estos dos días el empleador hubiere tomado conocimiento de encontrarse gozando de una licencia médica, la que sólo se obtuvo el día 8 de agosto de ese mismo mes y año, en circunstancias que el empleador había procedido a ponerle término a los servicios el día 8 de agosto del año indicado, por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, que autoriza el despido en tales circunstancias”* Agrega en el motivo siguiente que “Si bien el trabajador demandado gozaba de licencia médica por sendos días, ella se obtuvo con posterioridad, específicamente el mismo día 8 de agosto de 2019, motivo por el cual llegó a conocimiento del empleador de manera tardía y después que se enviara la carta de despido”. Razona, finalmente, sobre la retractación del empleador, de la que colige que no ha habido de su parte ánimo de desvincular unilateralmente al trabajador, lo que lleva a concluir que no ha existido despido alguno y, menos, injustificado.

**Cuarto:** Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en la sentencia de esta Corte N°8.677-2015 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 existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Lo anterior debido a que, el recurso de nulidad resuelve sobre la base de que el demandado incurrió en un error de hecho que invalida el despido, al desconocer la existencia de la licencia médica y en la sentencia de reemplazo razona asumiendo que la justificación de la ausencia del trabajador requiere, además, de la comunicación al empleador, lo que la lleva a validar la aplicación de la causal del artículo 160 N°3 del Código Laboral, al considerar que la licencia médica se obtuvo “en forma tardía”. Así las cosas, la sentencia invocada como contraste cumple los estándares de contraste requeridos.

**Quinto:** Que, para dilucidar cuál es la postura correcta, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en la sentencia ofrecida para su cotejo y en las dictadas en las causas roles N°s 38.778-2017, 9.873-2019, 33.279-2019 y más reciente en la N° 62.739-2020, en las que del análisis de la norma en cuestión se coligió 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, es inexigible.

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

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 diecisiete de septiembre de dos mil veinte, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca, que acogió el de nulidad deducido por la demandada en contra de la de siete de agosto de dos mil diecinueve, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Parral, 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, consecuencialmente, a su respecto, la sentencia de base **no es nula**.

Acordada con el **voto en contra** de la ministra señora Gajardo, quien fue de opinión de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, porque, en su concepto, la sentencia ofrecida para su cotejo no resulta útil para los efectos previstos en el artículo 483-A del Código del Trabajo, por corresponder a una situación fáctica y jurídica distinta que impiden la homologación que se pretende, ello toda vez que en la que se impugna se estableció que no existió despido y por este motivo se rechazó la demanda, en cambio, en la traída como contraste hubo desvinculación laboral, siendo lo discutido si la ausencia del trabajador se encontraba o no justificada por una licencia médica que se presentó ante un tercero distinto de su empleador.

En otras palabras, la controversia en el asunto del cual conoce esta Corte y la de la sentencia que se invoca como contraste debe ser equivalente, lo que implica atender a los hechos, a la pretensión y a su fundamentación; solo con esta



triple identidad es posible efectuar el juicio de comparación, que en la especie resulta imposible de realizar por tratarse de situaciones fácticas distintas.

Por consiguiente, siendo menester para que prospere un arbitrio como el de la especie la existencia de una contradicción jurisprudencial, basada en asuntos equiparables, que sitúe a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto debe prevalecer, debe concluirse que, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece cumplida en el caso, por lo que no se verifica el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, de manera que, en opinión de esta disidente, el arbitrio debió ser desestimado.

Regístrese y devuélvase.

N° 125.424-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Jean Pierre Matus A., señora María Cristina Gajardo H., y señor Diego Simpertigue L. Santiago, catorce de junio de dos mil veintidós.



En Santiago, a catorce de junio de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

