

Santiago, once de septiembre de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos RIT T-7-2023, RUC 2340493528-3, del Juzgado de Letras de Pitrufquén, por sentencia de catorce de marzo de dos mil veinticuatro, se rechazó denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, demanda subsidiaria de despido indebido, nulidad de mismo, cobro de indemnizaciones legales y prestaciones laborales, en todas sus partes.

La demandante interpuso recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, por decisión de doce de septiembre de dos mil veinticuatro, lo acogió parcialmente invalidando la sentencia del grado y dictando sentencia de reemplazo hizo lugar a la demanda de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales.

En contra de este último pronunciamiento, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte sentencia de reemplazo declarando que el despido ha sido indebido, ordenando el pago de las indemnizaciones legales.

Se ordenó traer estos autos en 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 existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: La materia de derecho que la recurrente solicita unificar consiste en determinar la *“correcta interpretación del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo en relación a si una licencia médica extendida de forma extemporánea y retroactiva por un profesional idóneo conforme lo establece el artículo 1 del Decreto N°3 del Ministerio de Salud de 1984 constituye justificación de ausencias laborales de un trabajador, o por el contrario, se requiere adicionalmente que dicho documento sea comunicado oportunamente al empleador y dentro de los plazos establecido en el artículo 11 del referido decreto”*.



Reprocha que a pesar de existir una licencia médica que justifica la ausencia por el periodo imputado en la carta de despido, de igual manera se determinó que el despido está ajustado a derecho, considerando elementos no contemplados en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, como presentar y comunicar una licencia médica al empleador en forma oportuna o cumpliendo los plazos establecidos en el artículo 11 del Decreto N° 3 del Ministerio de Salud de 1984, lo que es contrario a la jurisprudencia laboral que ha establecido que las licencias médicas son justificación suficiente de las ausencias de los trabajadores, incluso si son extendidas con efectos retroactivos, posteriores al despido, o sin cumplir con el plazo previsto en el citado Decreto del Ministerio de Salud.

Tercero: Para resolver el asunto se deben considerar los siguientes hechos establecidos en la instancia:

1.- La actora hizo uso de licencias médicas entre los años 2021 y 2023, siendo la penúltima extendida por el periodo comprendido entre los días 01 y 28 de marzo de 2023, y la última emitida el 13 de abril de 2023 por un periodo de 30 días a contar del 29 de marzo del mismo año.

2.- La empleadora informó el despido mediante comunicación escrita fechada el 12 de abril de 2023, enviada a la trabajadora por correo certificado en la que se invoca como causal de término del contrato de trabajo la prevista en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, fundada en una ausencia entre los días 29 de marzo y 12 de abril de 2023.

3.- Hasta el despido de la actora, no se puso en conocimiento de la empleadora alguna información que justificara las inasistencias de la trabajadora, emitiéndose la última licencia médica sólo al día siguiente 13 de abril de 2023, misma fecha en que fue presentada a la demandada.

Cuarto: Para la judicatura de la instancia, las ausencias invocadas en la carta de despido resultan injustificadas, debido a que no se informó al empleador alguna justificación, superando largamente los plazos a que se refiere el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, emitiéndose la licencia que invoca la actora como justificación al día siguiente del despido, la que fue presentada a la empleadora el mismo día -posterior a la desvinculación- y fuera del plazo de tres días hábiles contados desde el día hábil siguiente al del inicio del reposo médico previsto en el artículo 11 del Decreto N°3 del Ministerio de Salud del año 1984.

La Corte de Apelaciones de Temuco, al pronunciarse sobre el recurso de nulidad deducido por la demandante, fundado en las causales de los artículos 477,



478 c), y 479 del Código del Trabajo, razonó, en lo pertinente, que no cualquier licencia médica emitida con posterioridad al término de la relación laboral justifica la ausencia, debiendo rendirse prueba que justifique el motivo por el cual el trabajador se demoró en su obtención, lo que al no estar avalado no puede considerarse la sola expedición de una licencia médica de manera retroactiva como justificación suficiente de la inasistencia de la trabajadora.

Quinto: Que las sentencias acompañadas para contrastar la materia de derecho propuesta corresponden a las de esta Corte ingresos 8677-2015, 3729-2019, 1072-2022, y 186.059-2023.

En la primera se estableció que la licencia médica fue diligenciada ante la oficina provincial de Talagante, Seremi de Salud de la Región Metropolitana, dentro del plazo conferido para ello por el artículo 11 del Decreto Supremo N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud, pero no acreditó que el actor la presentase ante su empleador conforme al procedimiento interno de la empresa; decidiendo que la licencia médica, como autorización emitida por un profesional de los mencionados en el artículo 1° del Decreto citado, es una causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación ésta pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio correspondiente. Así, la presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, determinando que la interpretación correcta en relación a la materia de derecho es aquella que no exige, para entender justificada la inasistencia basada en una licencia emitida en favor del trabajador, que deba ser comunicada dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador en la norma reglamentaria o en protocolos internos.

La segunda, resolvió considerando que el trabajador gozó de una serie de licencias que médicamente justificaron sus ausencias hasta el 3 de enero de 2018, y que a continuación se le otorgó otra licencia el día 8 de enero del mismo año que indicaba como fecha de inicio del reposo el 4 del mismo mes y año, documento presentado en la Inspección del Trabajo el día 11, concluyendo que el actor se encontraba justificado para ausentarse los días 4, 5, 8 y 9 de enero de 2018, en



atención a que no se 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, en la norma reglamentaria o en protocolos internos.

En la tercera, el trabajador fue despedido por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo por haberse ausentado de sus funciones los días 1, 14 y 22 de septiembre de 2020, en los cuales no presentó licencia o certificado médicos como tampoco advirtió al empleador algún impedimento para no presentarse a sus labores, y que el día 23 de septiembre del mismo mes y año se emitió a medio día una licencia médica a partir del día anterior 22, razonando que constituye una excusa suficiente para justificar la inasistencia al trabajo la existencia de una enfermedad, la que puede ser acreditada por cualquier medio de prueba, como una licencia médica, no requiriéndose dar aviso de la ausencia al empleador, no pudiendo tampoco cuestionarse su validez, por ser una cuestión que eventualmente podría configurar otra causal de término del contrato diferente a la invocada.

Finalmente en la cuarta sentencia, el trabajador fue despedido el 18 de julio de 2022 por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo por ausentarse de sus funciones los días 11 a 15 de julio de 2022, gozando de licencias médicas, extendiéndose la última el 20 de julio de 2022 por 21 días a contar del día 10 del mismo mes, y que al momento del despido esta licencia aún no se emitía, argumentando que la necesidad del trabajador de comunicar el motivo de su no presentación al trabajo durante el plazo que se exige para obtener el subsidio respectivo y la espera de la empleadora para decidir el despido, son requisitos que no están contenidos en la causal de despido aplicada, por lo que no pueden imponerse al actor, careciendo su desvinculación de justificación.

Sexto: Por lo expuesto 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 pronunciamiento y uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Séptimo: En tal sentido, se debe considerar que la citada norma que reglamenta el cese de la vinculación laboral prescribe *“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”. Esta causal de despido, como las restantes disciplinarias, describe un tipo específico de comportamiento proscrito por el legislador, puesto que se trata de una infracción que contraviene el cumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación laboral existente entre las partes, que se satisface si el trabajador se ausenta de sus funciones en la forma expuesta, cuya entidad faculta al empleador a terminar unilateralmente el contrato que lo une con el dependiente, sin derecho a indemnización, por lo que su interpretación debe ser restrictiva dada su excepcionalidad y consecuencias, observando que, junto con describir la conducta sancionada, permite al infractor eximirse de su imposición si logra acreditar una justificación y, además, que la disposición no limita la clase de motivos que pueden explicar la inasistencia, sin requerir otras condiciones más que su comprobación, por lo que cualquier otra formalidad excede esta reglamentación, concluyéndose que la discusión, de ser alegada alguna excusa, será en último término de carácter probatorio, en el sentido de sostener su concurrencia a través de los medios de convicción que la sostengan, que puede verse afectada si los rendidos son insuficientes o contradichos por prueba rendida en contrario.

Octavo: En consecuencia, para dar por establecido el despido por ausencia inmotivada, debe cumplirse una primera condición de carácter objetiva, consistente en que el dependiente deje de asistir a su trabajo por un determinado lapso, hecho que en estos autos fue debidamente comprobado, ya que la demandante no concurrió al lugar donde prestaba servicios entre los días 29 de marzo y 12 de abril de 2023, por lo que se presenta el supuesto descrito en la parte final del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, aunque resulta insuficiente para sostener la acreditación de la causal, por cuanto la legislación obliga, según se explicó, a que dicha falta carezca de justificación.

Noveno: El artículo citado no describe o limita las explicaciones que el trabajador puede invocar para excusar sus ausencias, por lo que éstas 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. Asimismo, 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



exige hacerlo, ya que se agota con la acreditación de la excusa, por lo que requerir tal aviso constituye una exigencia no prevista en la norma y, por tanto, improcedente.

Décimo: Para sostener la explicación de sus inasistencias la demandante arguye la extensión de una licencia médica por enfermedad emitida el 13 de abril de 2023 con efecto retroactivo desde del 29 de marzo del mismo año, por una extensión de 30 días, abarcando íntegramente el periodo de ausencia injustificada imputada en la comunicación del despido.

Undécimo: Que, por lo antes expuesto, se desprende que las ausencias de la dependiente desde el 29 de marzo de 2023 fueron debidamente acreditadas a raíz de la enfermedad que motivó la extensión de la respectiva licencia médica, concluyéndose que el requisito objetivo de la causal de despido se debe tener por concurrente, aunque también la excusa planteada para explicar tales inasistencias, ya que, según se expuso, tiene su origen en una afectación a su salud comprobada a través de tal instrumento otorgado por un médico, cuya veracidad no fue refutada, por lo que es útil al propósito pretendido de justificar la falta atribuida a ésta.

Duodécimo: Que lo razonado en el fallo impugnado en orden a que la licencia médica emitida con efecto retroactivo y con posterioridad al término de la relación laboral lo fue fuera de los plazos previstos para ello, son requisitos que, según se señaló, no se contienen en la normativa que regula la causal de despido que se analiza, por lo que no pueden imponerse a la recurrente, apartándose la judicatura del real sentido de la norma al entender que dichos fundamentos sirven para sostener la determinación de la empleadora de separarla de sus funciones, cuando su desvinculación carece de justificación en relación a la causal invocada.

Decimotercero: Que, por lo tanto, cabe concluir que la Corte de Apelaciones de Temuco incurrió en error de derecho al calificar la excusa invocada por la trabajadora, agregando requisitos adicionales que no se encuentran en la ley, razones que llevan a acoger el recurso de unificación de jurisprudencia por cuanto la correcta interpretación se contiene en las sentencias de contraste acompañadas por la demandante, a las que se debe ajustar su pretensión.

Por lo reflexionado y lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante contra la sentencia dictada por una de las salas de la Corte de



Apelaciones de Temuco de doce de septiembre de dos mil veinticuatro y, en consecuencia, se invalida parcialmente esa decisión, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Redacción a cargo de la ministra señora Jessica González T.

Regístrese.

N° 54.457-2024

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Jessica González T., Mireya López M., y los abogados integrantes señor Juan Carlos Ferrada B., y señora Irene Rojas M. No firman la ministra señora López y el abogado integrante señor Ferrada, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con feriado legal la primera y por encontrarse ausente el segundo. Santiago, once de septiembre de dos mil veintiséis.

RICARDO LUIS HERNÁN BLANCO
HERRERA
MINISTRO
Fecha: 11/09/2026 12:53:06

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 11/09/2026 12:53:07

IRENE EUGENIA ROJAS MIÑO
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 11/09/2026 12:53:07



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

