

## BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°193

### Semana del 17 de agosto de 2021

# APLICACIÓN DE LA CAUSAL DE DESPIDO POR INASISTENCIA DEL TRABAJADOR EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema (ROL [16.615-2020](#)) sobre la causal de inasistencia injustificada del trabajador (artículo 160 Nro. 3 del Código del Trabajo), en PARRAGUEZ&MARÍN, explicamos algunos aspectos a tener en cuenta al momento aplicarla:

- Sobre esta causal, la Corte Suprema reconoció que **la conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación.**

De esta manera, indicó que **si existe una razón o motivo que origine la ausencia, se entiende que constituye una excusa suficiente, la cual puede ser acreditada por cualquier medio de prueba,** sea testimonial, certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros.

También estableció que **no se requiere dar aviso de la ausencia al empleador,** con lo cual, **la exigencia de avisarle es un requisito adicional que no está previsto en la norma y que no puede ser exigido al trabajador.**

- Es importante considerar que **anteriormente se informaron otras sentencias, que establecieron:**
  - **Los "días" deben ser completos,** es decir, deben haber transcurrido completamente los días de inasistencia que se le imputan al trabajador. En consecuencia, **sería injustificado un despido de un trabajador que faltó dos días seguidos y es despedido al segundo día,** ya que se pondría término al contrato de trabajo antes del plazo que se indica en esta causal (I.C.A. Stgo. Rol Nro. [566-2019](#)).
  - **Los "días seguidos" deben entenderse a dos días laborales, que suponen jornadas laborales completas,** es decir, ejecutadas de forma continua, sucesiva y sin intermisión de lugar o tiempo entre una y otra. De esta manera, **sería injustificado un despido, si los dos días no son continuos en el tiempo, como ocurre si existe un día feriado entre medio** (I.C.A. Stgo. Rol Nro. [792-2019](#)).
  - Respecto a la **justificación mediante licencia médica de la inasistencia del trabajador,** se estableció que el plazo para la presentación de la licencia médica se cuenta desde que se expide y no antes. Si un trabajador se encuentra imposibilitado para presentarse a trabajar por estar con reposo médico, su ausencia no es injustificada. Sin perjuicio de lo anterior, se consideró que la presentación fuera de plazo de la licencia médica al empleador -e incluso su no presentación- no tiene como efecto el calificar la inasistencia del trabajador como injustificada (I.C.A. Stgo. Rol Nro. [2681-2018](#)).
- En este tema se debe considerar que **la Ley Nro. 21.247 estableció la prohibición de despedir por esta causal a determinados trabajadores en el contexto sanitario actual:**
  - **No se puede despedir por esta causal a trabajadores que no tengan suspendidos temporalmente sus contratos de trabajo (Ley de Protección al Empleo) y que tengan el cuidado de menores nacidos a partir del año 2013,** mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna por acto o declaración de autoridad, producto del COVID-19.
  - Lo anterior, **en la medida que la inasistencia se deba al cuidado del menor y no cuente con alternativas razonables** para garantizar su bienestar e integridad.
  - Sin perjuicio de lo anterior, **el trabajador debe comunicar a su empleador** tan pronto le surja el impedimento y debe acreditarlo dentro de los 2 días siguientes a su inasistencia.