

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°135

Semana del 30 de junio de 2020

CORTE SUPREMA RESOLVIÓ QUE LA DETENCIÓN DE UN TRABAJADOR JUSTIFICA SU INASISTENCIA

Recientemente la Corte Suprema (Rol Nro. [26.487-2018](#), de mayo de 2020) se pronunció sobre la aplicación de la causal de despido de inasistencia injustificada del trabajador y, específicamente, si la detención de un trabajador es justificación suficiente para ausentarse a su trabajo. En **PARRAGUEZ&MARIN**, explicamos algunos aspectos a tener en cuenta al aplicar esta causal:

- La causal de despido por inasistencia injustificada del trabajador se encuentra regulada en el **número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo**, en virtud de la cual el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización cuando el empleador le pone término invocando la causal de 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.
- En esta sentencia, la Corte Suprema estableció que **esta causal no hace alusión a la voluntariedad de la ausencia, sino que sólo a su justificación.**

De esta manera, la **expresión “sin causa justificada” da cuenta de la falta de razón o motivo suficiente**, por lo tanto, **concurriendo uno que explique por qué el trabajador no pudo acudir a sus funciones o que le imposibilite cumplir las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, no puede ser desvinculado en virtud de esta causal.**

- Asimismo, indicó que **el Código del Trabajo no establece un catálogo de situaciones que expliquen el ausentismo**. Sin embargo, entre dichas situaciones, se puede encontrar **el caso fortuito o fuerza mayor** (hecho inimputable, imprevisto e irresistible) que según la definición legal, contempla los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, como lo es la resolución que dispone la detención y posterior prisión preventiva dictada por un juez de garantía.

En virtud de lo anterior, la Corte Suprema estableció que **la ausencia de un trabajador a su fuente laboral, originada por haberse dispuesto su detención, debe ser calificada como justificada**, por lo que no configura la causal de terminación del contrato por inasistencia injustificada.

- Es importante tener en cuenta que, **en Boletines Informativos anteriores (Nro. 64 y Nro. 94), se explicaron otros aspectos relevantes de la aplicación de esta causal de despido:**
 - **Los “días” deben ser completos**, es decir, deben haber transcurrido completamente los días de inasistencia que se le imputan al trabajador (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nro. [566-2019](#)).
 - **Por “días seguidos” debe entenderse que corresponde 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 (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nro. [792-2019](#)).
 - **Si un trabajador se encuentra imposibilitado para presentarse a trabajar por estar con reposo médico**, su ausencia no es injustificada (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nro. [2681-2018](#)).
 - **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** (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nro. [2681-2018](#)).

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a **PARRAGUEZ&MARIN** al correo rmarin@parraguezmarin.cl