

APLICACIÓN DE LA CAUSAL DE INASISTENCIA Y LICENCIA MÉDICA RETROACTIVA COMO JUSTIFICACIÓN

A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema ([Rol Nro. 80.417-2023](#)) sobre la causal de inasistencia injustificada del trabajador (artículo 160 Nro. 3 del Código del Trabajo) en relación con una la licencia médica presentada al empleador en forma extemporánea y que fue extendida de manera retroactiva, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos algunos aspectos a tener en cuenta al momento aplicarla:

- **CAUSAL DE DESPIDO DE INASISTENCIA INJUSTIFICADA.** Sobre esta causal, la Corte Suprema ha indicado que la conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación.

Además, ha agregado 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, ya sea testimonial, certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros.

- **INTERPRETACIÓN RESTRICTIVA DE LA CAUSAL DE DESPIDO.** La Corte agregó que las causales de despido describen un tipo específico de comportamiento que constituye una infracción al cumplimiento de las obligaciones laborales, facultando al empleador a terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin derecho a indemnización. Por esta razón, su interpretación debe ser restrictiva dada su excepcionalidad y consecuencias.

- **JUSTIFICACIONES DEL TRABAJADOR.** Además, la Corte consideró que esta causal, además de describir la conducta sancionada, permite al trabajador eximirse de su imposición si logra acreditar una justificación, sin limitar la clase de motivos que pueden explicar la inasistencia. No se requieren otras condiciones más que su comprobación, pudiendo utilizar todos los medios probatorios para alcanzar este propósito.

Sobre el tema, la Corte Suprema indicó que no se requiere que el trabajador comunique al empleador el motivo por el que dejó de concurrir a sus labores, ya que la disposición no lo obliga a hacerlo. 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.

- **LICENCIA MÉDICA OTORGADA CON EFECTO RETROACTIVO.** En este caso, la Corte Suprema consideró que una licencia médica otorgada con efecto retroactivo, cuyo retardo en la obtención se debió a un hecho imputable al trabajador, quien dejó de asistir al primer control previsto con el facultativo tratante, lo que motivó que acudiera a otro profesional con posterioridad al despido, expidiéndose aquel documento en la forma descrita, hecho no comunicado a la empresa. La Corte concluyó que las ausencias del trabajador fueron debidamente acreditadas a raíz de la enfermedad que motivó la extensión de la respectiva licencia aun cuando haya sido emitida con efecto retroactivo. De esta manera, consideró que no aplica la causal de despido, pues la inasistencia tuvo su origen en una afectación a su salud comprobada a través de la licencia médica otorgada por un médico, cuya veracidad no fue refutada, siendo esta suficiente para justificar la inasistencia.

- **JURISPRUDENCIA SOBRE ESTA CAUSAL. 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 (Corte de Apelaciones de Santiago, [Rol Nro. 566-2019](#)).
- Los "días seguidos" deben entenderse como 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 (Corte de Apelaciones de Santiago, [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 (Corte de Apelaciones de Santiago, [Rol Nro. 2681-2018](#)).
- También se estableció que el trabajador no 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 para darle valor a la justificación de la inasistencia (Corte Suprema, [Rol Nro. 16615-2020](#)).