

**ALERTA LEGAL**

# Uso indebido de licencias médicas y despido disciplinario

15.09.2025



**Ignacia López**  
Socia



**Bárbara Zlatar**  
Socia



**Fernando Castro**  
Procurador

# Uso indebido de licencias médicas y despido disciplinario

Ante el uso indebido de licencias médicas, práctica que lamentablemente se ha visto fuertemente incrementada durante los últimos años, nuestros tribunales superiores de justicia se han pronunciado recientemente sobre la materia en sentido diverso. Por ello, a continuación, analizamos y contrastamos las motivaciones de las sentencias dictadas por distintas Ilustrísimas Cortes de Apelaciones, que, en situaciones homologables, han fallado de manera contradictoria, particularmente en torno a la aplicación de la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales cuando el trabajador hace uso indebido de las licencias médicas.

En estos juicios se discute sobre el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, los efectos de la suspensión de prestar servicios del trabajador y el ejercicio del poder disciplinario del empleador.

## Los casos analizados

El caso fallado por la Iltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta (ICA Antofagasta Rol N°101-2025) valida el despido de un trabajador con licencia médica que viajó a Isla de Pascua, configurando un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y del deber de buena fe.

En tanto que la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago (ICA Santiago Rol N°719-2025) rechaza que el viaje de un trabajador a España durante una licencia configure incumplimiento grave, al estimar que la relación laboral estaba suspendida, no pudiendo entonces el empleador imputar válidamente incumplimientos al contrato en dicho período.

## Diferencias en la interpretación del 'incumplimiento grave' y el contenido ético-jurídico del contrato

En el caso resuelto en Antofagasta, se entiende que el concepto de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo comprende las conductas que vulneran la buena fe contractual y el contenido ético-jurídico del contrato, encuadrándose el mal uso de la licencia

médica como una infracción grave que justifica el despido.

En cuanto al contenido ético jurídico del contrato de trabajo, se reconoce un alcance amplio, incluyendo deberes tácitos derivados de la ley, costumbre y naturaleza del vínculo, destacando la probidad, respeto, diligencia y fidelidad como obligaciones permanentes.

Por su parte, en el juicio seguido en Santiago, el criterio de interpretación aplicado restringe el incumplimiento grave de obligaciones vigentes durante la prestación activa de servicios. Así, la realización de un viaje durante una licencia médica no configuraría la causal de despido invocada, pues la obligación de prestar servicios estaba suspendida, teniendo el uso indebido de una licencia médica únicamente consecuencias administrativas.

## Conclusión

Vemos que ambos fallos ofrecen visiones contrapuestas sobre el alcance del art. 160 N°7 del Código del Trabajo, destacando el fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta por concebir una interpretación más amplia y profunda respecto a las obligaciones del trabajador, pues no solo las estímas aplicables durante la licencia médica, sino que principalmente por la naturaleza del vínculo y el deber de actuar de buena fe, con lealtad y fidelidad, en tanto que el fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, restringe las imputaciones que pueden efectúarse al trabajador únicamente cuando se encuentra activamente prestando servicios.

Así, esta discusión será zanjada en último término por la Excelentísima Corte Suprema, toda vez que respecto de la sentencia dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, se interpuso un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, el cual se encuentra pendiente. Mientras que, respecto de la sentencia definitiva por la Iltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, aún se está dentro de plazo para la interposición del mencionado recurso.