

 ALERTA LEGAL

Uso indebido de licencias médicas y despido disciplinario: La Corte Suprema valida el despido por falta de probidad

Abril de 2026



Ignacia López
Socia



Bárbara Zlatar
Socia



Pedro Soffia
Asociado

Uso indebido de licencias médicas y despido disciplinario: La Corte Suprema valida el despido por falta de probidad

I. Introducción

En los últimos años ha aumentado de manera significativa una práctica que genera importantes consecuencias para las empresas: trabajadores con licencia médica y reposo total que realizan actividades abiertamente incompatibles con su recuperación, como viajes turísticos al extranjero. Esta situación había generado criterios judiciales dispares sobre si el empleador podía despedirlos válidamente invocando una causal disciplinaria grave.

La Cuarta Sala de la Corte Suprema dictó recientemente sentencia en la causa Rol N° 49.746-2024, resolviendo un recurso de unificación de jurisprudencia sobre esta materia. El fallo establece un criterio claro y con impacto directo en la gestión laboral de las empresas: el uso indebido de una licencia médica puede configurar la causal de **falta de probidad del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo**, habilitando al empleador a poner término al contrato sin derecho a indemnización.

II. Los hechos del caso

Un trabajador con contrato indefinido que se desempeñaba como ejecutivo obtuvo una licencia médica con indicación de reposo total en su domicilio. En lugar de cumplir con ese reposo, viajó a Argentina con fines recreativos y turísticos. La empresa tomó conocimiento de la situación a través de las redes sociales del propio trabajador y procedió a despedirlo por falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

El trabajador demandó alegando que el despido era injustificado. Su argumento central fue que, al encontrarse con licencia médica, no estaba *“en el desempeño de sus funciones”* y que, por tanto, su conducta no podía encuadrarse en esa causal.

III. El recorrido por los tribunales

El caso ilustra bien la divergencia de criterios que existía sobre esta materia antes del pronunciamiento de la Corte Suprema.

En **la instancia**, el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago rechazó la demanda. Tuvo por acreditado que el trabajador efectivamente viajó a Argentina durante el período de reposo y que el despido era justificado.

El trabajador recurrió de nulidad ante la **Corte de Apelaciones de Santiago**, que acogió el recurso. La Corte estimó que la falta de probidad se restringe a conductas realizadas estrictamente durante el desempeño de las funciones laborales y que las acciones ejecutadas en el ámbito privado del trabajador —como viajar durante una licencia— quedan fuera de esa causal. Anuló la sentencia de primera instancia y declaró el despido injustificado.

La empresa recurrió ante la **Corte Suprema**, que acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, invalidó el fallo de la Corte de Apelaciones y dejó firme la sentencia de primera instancia que había validado el despido.

IV. Lo que resolvió la Corte Suprema

El núcleo del fallo es la interpretación que la Corte Suprema hace de la expresión *“en el desempeño de sus funciones”* del artículo 160 N° 1 letra a). Los criterios que establece son los siguientes:

- **Interpretación amplia del desempeño de funciones.** La falta de probidad no exige que la conducta ocurra mientras el trabajador está físicamente realizando sus labores. También comprende actos que, aunque realizados fuera del lugar o tiempo de trabajo, tienen incidencia directa en el desempeño laboral y en la buena marcha de la empresa.

- **El uso indebido de una licencia médica es un acto deshonesto.** Obtener una licencia con el propósito de ausentarse del trabajo para viajar al extranjero denota mala fe frente al empleador y abuso del sistema de seguridad social. Es una conducta carente de rectitud e integridad que quiebra la confianza inherente a toda relación laboral.

- **La conducta tiene impacto concreto en la empresa.** Cuando un trabajador hace uso indebido de su licencia, el empleador debe ajustar sus procedimientos internos, lo que afecta la organización del trabajo y a los demás trabajadores.

- **El contrato sigue vigente durante la licencia.** Si bien la obligación de prestar servicios se suspende, el vínculo contractual se mantiene, y con él los deberes de fidelidad, lealtad y buena fe que son inherentes a toda relación laboral.

V. Un debate que queda zanjado

Esta sentencia se inserta en un escenario en que los tribunales sostenían criterios opuestos. Las Cortes de Apelaciones de Antofagasta habían validado el despido disciplinario por uso indebido de licencias médicas, entendiendo que los deberes de buena fe y el contenido ético del contrato se mantienen vigentes incluso durante la suspensión. La Corte de Apelaciones de Santiago, en cambio, venía restringiendo esa posibilidad al considerar que la relación laboral se encontraba suspendida y que los incumplimientos ocurridos durante ese período no podían imputarse como causal de despido.

El pronunciamiento de la Corte Suprema resuelve **-por ahora-** la discusión en favor de la interpretación amplia: el empleador **sí puede despedir por falta de probidad** a un trabajador que hace uso indebido de su licencia médica, sin que sea necesario que la conducta ocurra durante la prestación efectiva de servicios. Las empresas cuentan ahora con un respaldo jurisprudencial sólido para actuar frente a este tipo de situaciones.