

Santiago, veintitrés de marzo de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos autos RIT O-1.383-2023, RUC 2340463813-0, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de siete de julio de dos mil veintitrés, se acogió en forma parcial la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por don [REDACTED] en contra de la empresa [REDACTED], que únicamente fue condenada a pagar las sumas que se indican en lo resolutivo por diferencias en remuneraciones y feriados.

El demandante dedujo recurso de nulidad que fue acogido por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago mediante sentencia de veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro y decidió, en la de reemplazo, acoger la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, desestimando la indemnización del daño moral que pretendía.

En contra de este fallo, la demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales, y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*si es posible cumplir la hipótesis de caducidad que se establece en el artículo 160 N.º 1 del Código del Trabajo, en el evento que un trabajador que se encuentra bajo licencia médica que ordena reposo absoluto, contraviene absolutamente dicha instrucción, y con fines eminentemente recreativos y turísticos, viaja fuera del país*”.

Para la recurrente, la conducta del demandante, que realizó un viaje a Argentina mientras se encontraba con licencia médica, es contraria a los principios de probidad, buena fe y fidelidad, sosteniendo que pudo acreditar durante el juicio que aquél actuó con ausencia de la honradez y rectitud necesarias que deben



guiar el cumplimiento del contrato de trabajo de acuerdo con su contenido ético jurídico, lo que finalmente provocó la pérdida de confianza y su posterior despido; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para resolver, se deben considerar los hechos establecidos en la instancia:

1.- El 11 de septiembre de 2017, el demandante, don [REDACTED], fue contratado por la empresa demandada [REDACTED], para cumplir labores como ejecutivo, quien presentó licencia médica del 19 de enero al 2 de febrero de 2023, con indicación de reposo total en su domicilio.

2.- El demandante viajó a Argentina del 21 al 29 de enero de 2023.

3.- El actor fue despedido el 7 de febrero de 2023 por la causal de falta de probidad contenida en el artículo 160 número 1 letra a) del Código del Trabajo, porque, estando con licencia médica, viajó a ese país desatendiendo la orden de mantener reposo total en su domicilio.

4.- Mediante informe de 7 de febrero de 2023, el médico tratante del actor, le sugirió realizar actividades que le permitieran desligarse de su rutina diaria.

Cuarto: Que, en lo que concierne a la referida materia de derecho, la Corte de Apelaciones decidió acoger el recurso de nulidad deducido por el demandante, porque al circunscribirse la norma a las conductas realizadas por el trabajador en el desempeño de sus funciones laborales, queda en evidencia que no abarca las que ejecuta en su ámbito privado, y si bien la ley no restringe la causal a un lugar o tiempo determinado, siempre debe tener como motivo o antecedente la relación contractual.

Por tanto, es el trabajador quien decide la forma como cumplirá el descanso prescrito en la licencia médica, pese al reposo total domiciliario que recomiende el profesional tratante, quien, en este caso, extendió un certificado que sugería al actor realizar actividades que le permitieran desligarse de su rutina diaria, sin visualizar como este hecho pudo afectar al empleador o a otros dependientes, por lo que no es posible sostener que por dicha conducta incurriera en una falta de honradez, integridad o rectitud que incida en la vinculación entre las partes y permita aceptar la procedencia de la causal de despido invocada.

Quinto: Que, para confrontar el dictamen impugnado, la demandada presentó las sentencias pronunciadas por las Cortes de Apelaciones de



Antofagasta y Santiago, en los ingresos Rol N°92-2019 y 4.180-2021, de 16 de agosto de 2019 y 23 de enero de 2023, respectivamente.

En el primer fallo de contraste se acreditó que *“el actor hizo uso de licencias médicas ininterrumpidas desde el mes de diciembre del año 2016 hasta la fecha de su despido el día 18 de mayo del año 2018, y que durante dicho lapso incumplió su descanso médico previsto como total, al trabajar activamente en un emprendimiento personal, la Barbería ‘Goodfellas’ de esta ciudad, prestando así otro tipo de servicios, no obstante encontrarse impedido para ello”*; estimando, a continuación, que *“realizar una actividad de administración de un local propio, al mismo tiempo que se goza de licencias médicas no justificadas por un extenso período, en el cuál se percibe, no solo el subsidio laboral sino íntegramente la remuneración, necesariamente constituye una falta gravísima de honradez que afecta el marco básico de confianza que debe existir entre un empleador y su trabajador, cuanto más si va unido, no solo a la normal alteración de la organización laboral de la empresa sino, como se dijo, a una percepción ilegítima de remuneraciones con el consiguiente daño patrimonial a la institución previsional de salud respectiva y a la propia empresa y tuvo una notoriedad tal que motivo a compañeros de trabajo a denunciar el hecho como resultó establecido en la sentencia”*.

En el segundo fallo se establecieron los siguientes hechos: *“a.- El actor prestó servicios subordinados para la demandada desde el 17 de marzo de 2003 y al término del contrato desempeñaba el cargo de ‘maquinista’. b.- El actor hizo uso de licencia médica a contar de 8 de noviembre de 2019, por el término de 30 días, por enfermedad común, prescribiéndose, por una siquiatria, el reposo total del beneficiario. En el cuadro titulado características de reposo, se consigna que la dirección en la que deberá cumplirlo corresponde a calle Grajales 2336, Santiago. Sin perjuicio, en el mismo recuadro, en la línea que dice justificar si es otro (otro lugar de reposo), escribió ‘ambulatorio’. c.- El actor, durante los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de noviembre de 2019, prestó servicios para la empresa Indemin, subcontratista de Fepasa. d.- El actor y otros trabajadores, con anterioridad a los hechos que motivan el despido, también prestaron servicios para empresas de transporte ferroviario, debido a que disponían de la habilitación para desempeñarse como maquinistas. Este hecho era de conocimiento de la demandada. e.- El actor fue despedido el 20 de diciembre de 2019, de acuerdo a las causales del artículo 160 N°1 letra a) del Código de Trabajo, falta de probidad*



del trabajador en el desempeño de sus funciones, y la del N°7, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. La carta le imputa, en lo pertinente que: ‘En su actuar se observa que existió un ánimo de defraudar a la empresa al presentar una licencia médica para ausentarse de sus funciones y durante el tiempo que debía estar en reposo total, se acreditó que prestó servicios para otras empresas’; decidiendo, a continuación, que “En este contexto, no se advierte el error jurídico que se acusa por el recurrente, puesto que no se ha corroborado el supuesto que habilita para invocar la causal del artículo 160, numeral 1, letra a) del Código del Trabajo y, por ende, esta no puede aplicarse al caso. En efecto, pese a haberse acreditado cierta conducta reprochable, no se ha acreditado la principal imputación de la carta de despido, en orden que existiera en ella un ‘ánimo de defraudar a la empresa’, lo que excluye la falta de rectitud en el obrar, logrando convicción la sentenciadora que el actor obró pensando que lo hacía correctamente, por las razones que el fallo expresa. Desde este punto de vista se excluye el animus nocendi que constituye la esencia del reproche, pues independiente del juicio que cada uno pueda dar a la conducta en abstracto lo relevante es que las circunstancias en concreto descartaron que el actor tuviera conocimiento exacto de la ilicitud de su la conducta y el ánimo de defraudar o perjudicar a su empleadora, independiente del resultado; cuestión que resulta suficiente para descartar la causal de despido en cuestión”.

Sexto: Que, según se advierte, concurren interpretaciones divergentes en torno a la procedencia del despido fundado en la causal contenida en el artículo 160 número 1 letra a) del Código del ramo, cuando un trabajador con licencia médica no observa el descanso prescrito y realiza una actividad diversa.

Séptimo: Que, del concepto contenido en el artículo 7 del citado código, se desprende que el contrato de trabajo es una convención por la cual un trabajador presta servicios personales bajo dependencia o subordinación del empleador, quien se obliga a pagar por estos una remuneración periódica determinada. Dicho pacto constituye un acto jurídico bilateral y consensual que requiere del concierto de las voluntades concurrentes, cuyo elemento distintivo es la potestad del empleador para ordenar al trabajador el lugar, horario y forma cómo debe cumplir la labor encomendada.

Octavo: Que el contrato de trabajo contiene un elemento de carácter ético, porque durante su vigencia rigen ciertos principios que las partes están obligadas a respetar, entre los que se encuentran los de fidelidad y lealtad; además, en las



relaciones laborales debe primar un clima de confianza, que se genera en la medida que se cumplan las obligaciones acordadas, fundamentalmente de buena fe, según lo dispone el artículo 1546 del Código Civil.

De esta manera, los principios integrantes de la carga ética referida son directrices que reglan el comportamiento de los contratantes durante la vigencia de la vinculación laboral, sujetándolos a deberes que, si bien no se plasman en el texto convenido y no forman parte del consentimiento expreso que permitió su existencia, son elementos que emanan de su naturaleza.

Noveno: Que, como consecuencia de lo señalado, ante ciertas conductas del trabajador, debidamente comprobadas, la legislación autoriza al empleador a terminar la vinculación, sancionándolo con la pérdida de las indemnizaciones que le habrían correspondido, como ocurre con la causal invocada en este caso por la demandada para justificar el cese de los servicios del actor, pues implica que la convención no se estaba ejecutando de buena fe.

La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, debe tratarse de una infracción de tal entidad que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre las partes.

Décimo: Que, en particular, la norma invocada para despedir al demandante, contenida en el artículo 160 número 1 letra a) del Código del Trabajo, es clara en orden a facultar al empleador para finalizar la vinculación laboral, cuando el dependiente incurre en conductas deshonestas, faltas de integridad o rectitud en el desempeño de sus funciones.

Tal exigencia se verifica en este caso, puesto que el demandante presentó una licencia médica con la finalidad de ausentarse de sus labores y viajar al extranjero, y no para descansar por razones de salud hasta su mejora, aprovechándose de una prerrogativa que entrega la seguridad social y faltando a la buena fe y honradez requeridas, puesto que la empleadora, creyéndolo enfermo, tuvo que tramitar dicho documento, pagándose al actor el subsidio procedente, y, probablemente, se vio constreñida a ajustar sus procedimientos internos, afectando la buena marcha del negocio y a otros trabajadores que debieron ejecutar sus labores.

Undécimo: Que la expresión que contiene la citada disposición, en orden a que la falta de probidad se ejecute por el trabajador en el cumplimiento de sus funciones, no requiere como lo entiende el fallo impugnado, que su comisión se



produzca a propósito de la labor que se le encomienda y que el consecuente perjuicio para la empresa, el empleador o demás dependientes, se de en una relación de causalidad directa, puesto que incluye también actos con incidencia en su desempeño y en la buena marcha de la empresa, como en este caso.

Se encuentra acreditado que la ausencia del recurrido carecía de justificación, ya que la licencia médica presentada -con reposo en su domicilio- autorizaba no asistir al trabajo con el fin de superar su contingencia de salud, constatándose que el trabajador la empleó para un fin ajeno al descanso prescrito, antecedente que denota una actuación de mala fe frente al empleador y de abuso del sistema de seguridad social, deshonorando el referido principio de lealtad en el cumplimiento de las obligaciones acordadas en virtud del contrato de trabajo.

Duodécimo: Que, en la especie, al establecer los presupuestos fácticos, la judicatura debió necesariamente concluir que la conducta desplegada por el actor, en el ámbito de la relación laboral, constituía un comportamiento ímprobo, toda vez que se aprovechó de una prerrogativa legal que lo excusaba de trabajar, utilizándola para viajar al extranjero.

En esta perspectiva, el razonamiento que conduce de forma lógica a la conclusión precedente es que el demandante, en el desempeño de sus funciones, incurrió en una conducta carente de rectitud y de integridad, que permitió a la empleadora, en el ámbito de sus facultades disciplinarias, decidir finalizar la relación laboral por configurarse la causal de caducidad prevista en el artículo 160 número 1 letra a) del Código del Trabajo.

Decimotercero: Que, en consecuencia, el fallo que se revisa incurrió en una errónea interpretación de la citada disposición, desde que condujo a condenar a la demandada al pago de indemnizaciones improcedentes, puesto que el despido, según se razonó, se ajustó a derecho, razón por la cual, el recurso de nulidad deducido por el demandante resultaba improcedente.

Decimocuarto: Que, de este modo, habiéndose determinado la acertada interpretación de las normas concernientes a la materia de derecho propuesta, se dará lugar a la unificación requerida en los términos que se dirán a continuación.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada contra la sentencia dictada el veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, que se invalida, declarándose, en su lugar, que se rechaza el de nulidad que interpuso el demandante, por lo que el fallo de la



instancia, de siete de julio de dos mil veintitrés, pronunciado por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, no es nulo.

Redacción a cargo de la ministra señora González.

Regístrese y devuélvase.

N°49.746-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Jessica González T., Mireya López M., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C. y Fabiola Lathrop G. No firma la Abogada Integrante señora Lathrop, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse ausente. Santiago, veintitrés de marzo de dos mil veintiséis.

RICARDO LUIS HERNÁN BLANCO
HERRERA
MINISTRO
Fecha: 23/03/2026 12:30:45

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 23/03/2026 12:30:45

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRA
Fecha: 23/03/2026 12:30:46

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 23/03/2026 12:30:47



En Santiago, a veintitrés de marzo de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

