

Temuco, veinticuatro de junio de dos mil veintiséis.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece don Luciano Victorino Sarmiento Moreno, abogado, en representación de don [REDACTED], [REDACTED], chilena, casada, educadora de párvulos, [REDACTED], comuna de Temuco, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general, por despido injustificado en contra de la [REDACTED], [REDACTED], en adelante, indistintamente como [REDACTED], representada por don [REDACTED], ignora profesión u oficio, o quien sus derechos representen conforme dispone el art. 4° del Código del Trabajo, ambos [REDACTED], comuna de Temuco.

Funda la demanda en que [REDACTED] prestó servicios personales y subordinados [REDACTED] la demandada en virtud de un contrato de trabajo, de manera continua e ininterrumpida, desde el 1 de abril de 2015 hasta el 17 de octubre de 2025, fecha en que fue despedida. Se desempeñó como educadora de párvulos en jardín infantil, ejerciendo dichas funciones, al momento de su despido, en el Jardín Infantil Villa Austral. Su jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales, distribuida de lunes a jueves entre las 08:30 y 17:30 horas, y los viernes entre las 08:30 y 16:30 horas y su remuneración, [REDACTED] los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$1.623.080.-

Indica que el 17 de octubre de 2025, por las causales del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" y por la causal del artículo 160 N°7 esto es "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", fundado en "... Con fecha 23 de mayo 2025 [REDACTED] tomó conocimiento, mediante Oficio Confidencial de la Contraloría General de la República N° E82804/2025 emitido el 22 de mayo de 2025, del Informe Consolidado de Información Circularizada (CIC) N° 9 de 2025, sobre funcionarios y trabajadores, que habrían salido del país estando con licencia médica, encontrándose usted dentro del



listado de los trabajadores de esta institución que habría viajado fuera del país en esta condición. Ante la situación reportada, se dispuso el inicio inmediato de un proceso de investigación interna en su contra de conformidad a lo dispuesto por el artículo 106 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la [REDACTED], a fin de recabar los antecedentes, esclarecer los hechos, y determinar eventuales responsabilidades, en caso de ser procedente. De este modo, a partir del 26 de mayo pasado se llevó a cabo un proceso de levantamiento de información documental y testimonial, siéndole notificado por escrito el inicio de la investigación mediante carta y siendo recabado su testimonio sobre los hechos de la investigación, los cuales fueron reconocidos por usted. De los antecedentes recabados durante el proceso de investigación interna, se pudo acreditar: 1. Que con fecha 24 de mayo de 2024 le fue emitida licencia médica folio n° 3 [REDACTED], por 08 días a contar del día 24 de mayo de 2024 y cuyo término estaba previsto [REDACTED] el día 31 del mismo mes y año. 2. Que la licencia médica en cuestión le prescribía reposo laboral total, esto es, de tiempo completo, el cual debía cumplirse en un domicilio, indicando usted [REDACTED] estos efectos la dirección ubicada en [REDACTED], comuna de Temuco, como lugar en que debía cumplir dicho reposo. 3. Que según su propia declaración, usted a pesar de encontrarse con licencia médica de tiempo completo y que debía cumplirse de manera estricta dentro de su domicilio, viajó entre el 25 y hasta el 30 de mayo de 2024 a Río de Janeiro, Brasil, incumpliendo de manera flagrante el reposo médico prescrito, dado que el viaje en cuestión no tenía fines curativos sino que sólo recreacionales. De este modo, y al estar usted con reposo médico al momento de su viaje entre los días 25 a 30 de mayo de 2024, no prestó sus servicios contratados con [REDACTED], como correspondía, sin embargo, no cumplió con su deber de reposo, dado que no obstante haberse ordenado que este se cumpliera en su domicilio particular, salió del país hasta Río de Janeiro, Brasil, sin poder justificar de manera suficiente dicha salida, dado que tuvo fines meramente recreativos. Lo anterior, constituye una grave falta de rectitud de su parte, toda vez que los contratos deben ser ejecutados de buena fe por las partes, existiendo un contenido ético en la relación laboral que debe ser cumplido...”.



Alega que el despido es injustificado, ya que el derecho del trabajo tiene un carácter protector y se construye sobre principios como la protección del trabajador, la estabilidad o continuidad del empleo y el principio in dubio pro operario, que imponen interpretar las normas sobre terminación del contrato en forma restrictiva y favorable al trabajador. En esa lógica, el despido disciplinario del artículo 160 del Código del Trabajo es una medida extrema, que sólo procede frente a conductas graves, debidamente acreditadas, claramente descritas en la carta de despido y que hagan realmente imposible la continuación de la relación laboral.

Respecto a la causal del artículo 160 N° 1 letra a), falta de probidad en el desempeño de las funciones, sostiene que ella estaría configurada por haber viajado a Río de Janeiro, Brasil, durante la vigencia de una licencia médica de reposo total. Sin embargo, de la propia carta se desprende que los hechos descritos no corresponden al concepto de falta de probidad que exige la ley, pues la misiva reconoce que a su representada le fue emitida una licencia médica por profesional competente, que prescribía reposo total. En ningún pasaje se sostiene que dicha licencia haya sido obtenida mediante engaño, simulación o falsedad, limitándose a cuestionar el hecho de haber viajado durante su vigencia. La falta de probidad se vincula a conductas de evidente deshonestidad, engaños, fraudes, apropiaciones, falsificación de documentos, abusos de confianza que lesionan gravemente la buena fe contractual y el patrimonio del empleador. En el caso de autos, la carta no describe ningún acto de esta naturaleza, y por consecuencia, no hay engaño activo al empleador, no hay manipulación de información, ni utilización de medios ilícitos ■■■■ obtener un beneficio indebido. La empleadora sostiene que la ■■■■ habría sufrido un “perjuicio económico” por la suma de \$104.586.-, correspondiente al pago de los tres primeros días de la licencia. Sin embargo, se trata de un pago que la ■■■■ realiza en cumplimiento de la legislación de seguridad social, no por un acto engañoso de la trabajadora. No existe resolución de autoridad sanitaria o previsional que califique ese pago como indebido ni que ordene su restitución. Aun en la hipótesis de que se estimara que esos tres días debieron restituirse, la vía idónea sería la de los mecanismos de reintegro previstos en la normativa de licencias médicas, no la sanción extrema de despedir



sin indemnización a la trabajadora. Finalmente la una afectación por esa cantidad no puede configurar la causal y permitir la terminación del vínculo sin indemnización alguna.

En cuanto a la causal del artículo 160 N° 7, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, sostiene que se trata de una causal residual, destinada a situaciones en que existe un incumplimiento contractual serio, grave y comprobable, que no encaja en las hipótesis referidas en la carta de despido. En la especie, la empleadora no describe hechos nuevos ni distintos; simplemente re-etiqueta el mismo viaje durante la licencia médica como “incumplimiento grave de obligaciones contractuales”. Esta doble calificación sobre un mismo episodio vulnera el principio de tipicidad y desnaturaliza el carácter excepcional de las causales del artículo 160. ■■■■ que proceda la causal en cuestión, el incumplimiento debe ser serio, actual, imputable al trabajador y de tal entidad que quiebre la confianza necesaria ■■■■ la subsistencia del vínculo. Sin embargo, la carta no da cuenta de denuncias formales de apoderados, sanciones de organismos externos, conflictos graves en la comunidad educativa ni afectaciones concretas en la continuidad del servicio. Las alusiones al “daño reputacional” y a la “imagen pública” son enteramente genéricas, no se vinculan a hechos específicos ni se respaldan con antecedentes objetivos.

Solicita acoger la demanda, declarar que despido que fue sujeto ■■■■ ■■■■ es injustificado, y por consecuencia se ordene el pago de las indemnizaciones y prestaciones conforme al siguiente detalle: a) indemnización de años de servicio (11 años): \$17.853.884.-, o las sumas que U.S. determine conforme a derecho. b) recargo legal: Que se condene a la demanda a pagar el recargo legal del 100%, correspondiente a \$17.853.884.-, o en subsidio se aplique un recargo legal del 80%, correspondiente a \$14.283.107.-, o la suma que U.S. determine conforme a derecho. c) indemnización de aviso previo: \$1.623.080.-, o las sumas que U.S. determine conforme a derecho, todo más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: La demandada contesta reconociendo la existencia de relación laboral, la fecha de inicio, la jornada, las funciones y lugar de prestación de



servicios y que con fecha 17 de octubre de 2025, se puso término al contrato de trabajo que la unía con el demandante, por las causales establecidas en 160 N° 1 letra a) por “Falta a la probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” y en subsidio por el artículo 160 N° 7, por “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo” ambos establecidos en el Código del Trabajo, mediante carta certificada enviada a su domicilio y con copia a la Inspección del Trabajo, como resultado de la investigación interna realizada, la cual concluye la efectividad que, estando con licencia médica folio [REDACTED], que prescribía reposo total domiciliario entre los días 24 y 31 de mayo de 2024, [REDACTED] Viajó a Rio de Janeiro, Brasil, entre los días 25 y 30 de mayo de 2024.

Niega que el despido se injustificado, que los hechos carezcan de tipicidad, que el viaje a Brasil con licencia sea una conducta inocua, que no exista un perjuicio, que la mantención de la relación laboral con posterioridad al viaje desvirtúe la gravedad de la conducta, que procedan las indemnizaciones y el monto de la remuneración señalada, pues ascendió solo a \$1.588.774, compuesta de Sueldo base \$1.187.641; movilización \$24.000; asignación zona \$47.506; asignación desayuno \$4.000; antigüedad \$53.444; bono gestión pedagógica \$35.639; y asignación carrera docente \$ 236.544.

Señala, respecto a los hechos que sustentaron el despido y la participación de [REDACTED] que la demandada tomó conocimiento con fecha 23 de mayo 2025, mediante Oficio Confidencial de la Contraloría General de la República N°E82804/2025, de 22 de mayo de 2025, del Informe Consolidado de Información Circularizada (CIC) N°9 de 2025, sobre funcionarios y trabajadores que habrían salido del país estando con licencia médica, encontrándose la [REDACTED] [REDACTED], dentro del listado de los trabajadores de esta institución que habría incurrido en esta conducta. Lo anterior, por cuanto según el documento en cuestión la [REDACTED] registra las siguientes salidas e ingresos del país: - Salida: 25 de mayo de 2024, Aeropuerto Internacional Arturo Merino Benítez, con destino a Brasil. - Ingreso: 30 de mayo de 2024, Aeropuerto Internacional Arturo Merino Benítez. - Asimismo, habría hecho uso de licencia médica entre los días 24 y 31 de mayo de 2024, mediante licencia médica folio N° [REDACTED], que



prescribía reposo laboral total, esto es, de tiempo completo, el cual debía cumplirse en un domicilio indicado por [REDACTED] [REDACTED] estos efectos, en particular en el domicilio ubicado en [REDACTED], comuna de Temuco.

Por lo anterior y, en atención a lo dispuesto en los artículos 106 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de [REDACTED], y conforme a lo solicitado por la propia Contraloría General de la República, se dispuso por parte de la Dirección Jurídica el inicio de un proceso de investigación interna por eventuales faltas a la normativa legal y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y normativa interna atinente de [REDACTED], notificándose el 26 de mayo de 2025 el inicio del proceso de investigación interna a [REDACTED], mediante carta certificada dirigida a su domicilio en donde se le informaron los de hechos que presuntamente podrían constituir faltas administrativas. En ese contexto fue que, con la información y documentación recopilada durante dicho proceso, y a través de la propia declaración de [REDACTED] [REDACTED], es que se pudo establecer que la [REDACTED] entre los días 24 y 31 de mayo de 2024, se encontraba con reposo médico, el cual debía cumplirse en su domicilio, y que, en ese mismo periodo de licencia médica viajó al extranjero el día 25 de mayo de 2024, retornando efectivamente al país el día 30 de mayo de 2024 desde la ciudad Río de Janeiro, Brasil, cuyo viaje fue de carácter familiar, según la misma demandada declaró y de los documentos que constan en el proceso interno de manera indubitable, evidenciándose en definitiva que, dicho motivo de salida del país no tenía propósito curativo alguno por lo que termina incumpliendo de manera flagrante el reposo médico prescrito, lo que constituye una grave falta de rectitud de su parte, toda vez que los contratos deben ser ejecutados de buena fe por las partes, existiendo un contenido ético en la relación laboral que debe ser cumplido.

Agrega que [REDACTED], a pesar de encontrarse bajo una licencia médica que le eximía de asistir a su lugar de trabajo y le exigía permanecer en su domicilio con el fin de favorecer su recuperación de una supuesta afectación a la salud física, no cumplió con dicha indicación, realizando el viaje sin contar con una justificación válida, aprovechándose de la condición de reposo médico [REDACTED] ausentarse de sus obligaciones laborales, incumpliendo así con las condiciones de



la licencia médica otorgada. Esta conducta atentó además contra la fe pública y el sistema de seguridad social, puesto que [REDACTED] obtuvo el pago del anticipo de dicha licencia por parte de la [REDACTED] y la aprobación y pago de parte del Compin, lo que implicó un grave atentado a la rectitud e integridad con las que como ex trabajadora. En virtud de lo expuesto, se configuró a su respecto, la causal de término de contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo: Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones y artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por lo cual se le notificó a [REDACTED] [REDACTED] mediante carta certificada enviada a su domicilio, el término de la relación laboral por las causales antes esgrimidas, con fecha 17 de octubre de 2025.

En relación a la causa de Falta de Probidad (Art. 160 N° 1 letra a), [REDACTED] [REDACTED] pretende una interpretación literal y restrictiva, alegando que la falta de probidad solo sería sancionable si se comete estrictamente "en el desempeño de las funciones", y que la suspensión del contrato por licencia médica excluiría su aplicación. Esta tesis ha sido expresamente desechada por la Excma. Corte Suprema en su reciente jurisprudencia sobre casos derivados del Informe CIC N°9 de la Contraloría General de la República. En sentencia de 16 de diciembre de 2025, Rol N°52.153-2025, la Corte Suprema confirmó la destitución de funcionario público que viajó al extranjero durante licencia médica, precisando que tal conducta configura falta grave de probidad administrativa, sin que la suspensión contractual la exima de control disciplinario. De igual modo, en fallo de 23 de enero de 2026, Rol N°55.211-2025, validó sanción equivalente por uso de licencia remunerada [REDACTED] viaje recreacional, reiterando que el reposo médico no suspende el deber de probidad, especialmente cuando involucra fondos públicos. Lo relevante de estos precedentes [REDACTED] el caso de autos no es solo el criterio jurídico, sino la identidad fáctica y de origen: la Corte Suprema revisó y validó medidas disciplinarias contra trabajadores que, al igual que [REDACTED], aparecieron en el CIC N°9 por registrar viajes al extranjero durante licencias médicas. En ambos fallos, el Máximo Tribunal asentó que viajar al extranjero con licencia médica financiada con recursos estatales no es asunto privado ni médico-terapéutico subjetivo, sino vulneración objetiva al principio de probidad, el reposo tiene fin exclusivo de



recuperación, que no admite desviaciones recreativas cuando hay fondos públicos involucrados. La probidad no se "suspende" durante la licencia médica; es deber de conducta permanente que [REDACTED] infringió al viajar a Río de Janeiro, Brasil, entre el 25 y 30 de mayo de 2024, pese a reposo total domiciliario prescrito en folio n°3 [REDACTED].

Así las cosas, y contrario a lo que sostiene [REDACTED], alega que: • No se requiere engaño en obtención de la licencia ni resolución de COMPIN/SUSESO [REDACTED] configurar falta a la probidad: la Corte Suprema ha rechazado que la falta de probidad exija fraude en la emisión de la licencia. Lo relevante es el uso abusivo del beneficio una vez otorgado, especialmente con fines recreativos incompatibles con el reposo. • El perjuicio económico de \$104.586.- (subsidio de 3 días) no es "ínfimo" ni "discutible", constituye aprovechamiento indebido de recursos fiscales, agravado por la exposición pública vía CIC N°9. La vía de reintegro previsional no excluye la sanción laboral disciplinaria, que opera en [REDACTED] lelo conforme al artículo 51 del D.S. N°3/1984. • De acuerdo a la propia cronología expuesta por [REDACTED], esta, al contrario de lo que sostiene, no evidencia "tolerancia": Toma de conocimiento: 23 mayo 2025 (recepción de oficio de la CGR). Inicio investigación: 26 mayo 2025. Declaración voluntaria: 28 julio 2025. Corroboración PDI: 18 agosto 2025. Despido: 17 octubre 2025. El plazo obedece al debido proceso (investigación seria con derecho a defensa), no a aquiescencia del empleador como sostiene.

En consecuencia, los hechos descritos configuran falta de probidad con tipicidad, gravedad, culpabilidad, proporcionalidad e investigación previa debida. La gravedad del incumplimiento resulta indudable y plenamente acreditada, pues su actuar no solo ignoró flagrantemente la prescripción médica de reposo en su domicilio de [REDACTED], comuna de Temuco, sino que generó perjuicio económico directo por el subsidio de los tres primeros días pagado por la [REDACTED] (\$104.586), y un perjuicio reputacional por la exposición en el Informe Consolidado de Información Circularizada número 9 de la Contraloría General de la República, y afectación sistémica a la fe pública en el sistema de seguridad social financiado con recursos estatales. La culpabilidad es igualmente manifiesta, pues [REDACTED] no alega fuerza mayor ni imposibilidad



física, sino que justifica su conducta con un supuesto "regalo sorpresa" incompatible con la logística de un viaje internacional.

Añade que tales elementos configuran un quiebre irreparable de la confianza esencial en el vínculo laboral, particularmente en una institución que atiende a más de 81.000 niños con fondos públicos, donde la credibilidad ante apoderados, comunidad educativa y organismos fiscalizadores constituye un activo indispensable que [REDACTED] erosionó con su decisión premeditada. En consecuencia, la causal del artículo 160 número 7 se encuentra aplicada con absoluta corrección, cumpliendo todos los requisitos de tipicidad, seriedad, gravedad y proporcionalidad que exige la doctrina y jurisprudencia laboral.

Por lo anterior, el despido de [REDACTED] fue justificado, por lo que no son procedentes las indemnizaciones solicitadas.

TERCERO: Son hechos no discutidos la existencia de la relación laboral, las funciones, la fecha de inicio, la fecha de término, la causa de invocada, el cumplimiento de las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo.

CUARTO: En la interlocutoria de prueba se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Efectividad de los hechos indicados en la carta, específicamente la forma en que se obtuvo la licencia, el diagnóstico que fue utilizado [REDACTED] su prescripción la obligación de reposo total [REDACTED] un domicilio determinado, las razones por las que había salido del país, la fecha en que había adquirido el pasaje respectivo entre otras circunstancias.

2.- Cuál fue la conducta anterior de la trabajadora al interior de la institución, esto es existencia de calificaciones, medidas sancionatorias o eventualmente anotaciones de mérito que haya tenido durante la vigencia de esta relación.

3.- El monto de la última remuneración mensual [REDACTED] efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

QUINTO: La demandada, [REDACTED] acreditar los hechos en que se fundó el despido, incorporó los siguientes medios de prueba:



DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo celebrado entre [REDACTED] y [REDACTED]
[REDACTED] con fecha 15.04.2015
2. Notificación de inicio de investigación interna de fecha 26 de mayo de 2025
3. Entrevista realizada a [REDACTED] de fecha 28 de julio de 2025, en la que indica: "... Es algo que no me esperaba, este viaje fue un regalo sorpresa, yo paso por periodos muy difíciles y mi marido y un matrimonio amigo no encontraron nada mejor que invitarme a salir [REDACTED] distraerme y hacer que me sintiera mejor, yo perdí un hijo hace un tiempo lo que me tiene con una depresión y con constantes licencias médicas, porque entre el estrés, la depresión y el trabajo, mi psiquiatra considera que puedo colapsar, por ello he tenido un historial de licencias médicas importante. Recuerdo que en esos días estuve con crisis de pánico, pero mi médico psiquiatra no me podía atender, por ello debí asistir a un médico general, él fue quien me dio los 8 días de licencia, dentro de esos 8 días asistí a consulta con mi médico tratante, quien me dijo que me no podía cambiar la licencia por más días, porque ya estaba una en curso, pero que una vez que terminaran los días, ella me daría otra licencia. 2. ¿Dónde fue y con qué finalidad? A Brasil, Río de Janeiro, mi marido me entregó los pasajes como dos días antes del viaje, él quería sorprenderme, por eso fue algo muy repentino. 3. Cuenta con antecedentes que puedan comprobar lo señalado anteriormente. En este minuto no, pero voy a hacer llegar un informe de mi médico psiquiatra. 4. ¿El viaje fue planificado con anterioridad a la licencia médica? No, este viaje fue un regalo sorpresa de mi marido, en conjunto con un matrimonio amigo. Quiero aclarar que mi licencia médica es más extensa que el periodo que estuve fuera del país, además después el médico extendió mi licencia por 15 días más, en total estuve como 21 días con licencia, además quiero destacar que el viaje no se dio con ocasión de la licencia, fue algo fortuito, no planificado. 5. ¿Recibió usted anticipo de la licencia médica en cuestión? ¿Le fue aprobada la licencia? 6. Sí, recibí el anticipo porque mi licencia fue aprobada. ¿Algo más que usted quisiera agregar en relación a los hechos investigados? No sabía que eso podía pasar, desconocía



el hecho que no podía salir con licencia médica, nunca fue mi intención hacer algo indebido, si miran mi historial profesional pueden ver que llevo 30 años ejerciendo mi profesión, con un gran amor por los niños, [REDACTED] mi ellos son lo más preciado que puede pasar por las manos de uno, si uno es una mala profesional puedes marcar a un niño [REDACTED] toda su vida, por ello considero que mi entrega a mi trabajo me hace una excelente profesional”.

4. Informe de investigación interna de [REDACTED], de fecha 01 de octubre de 2025, en el cual se estableció: “...que la trabajadora [REDACTED], entre los días 24 de mayo del año 2024 al 31 de mayo del año 2024, se encontraba con reposo médico ordenado por la Licencia Médica Folio N° 3, [REDACTED], emitida con fecha 24 de mayo de 2024. Se registra en esta licencia que el tipo de licencia es 1, enfermedad o accidente común; que las características del reposo es 1) Reposo laboral total; que el lugar de reposo debe ser en su domicilio, esto es [REDACTED] #2863, y que en este periodo de licencia médica viajó al extranjero el día 25 de mayo 2024, a la ciudad de Río de Janeiro, Brasil, efectuando su viaje por transporte aéreo, según ella misma indica en su declaración o entrevista, incurriendo así en un incumplimiento del reposo médico total ordenado que debía realizarse en su domicilio, esto, dado los documentos que constan en el presente proceso interno de manera indubitable, sumado al reconocimiento expreso que realizó la involucrada en su entrevista del día 28 de julio de 2025, señalando: "A Brasil, Río de Janeiro, mi marido me entregó los pasajes como dos días antes del viaje, él quería sorprenderme, por eso fue algo muy repentino”.

5. Carta de termino de contrato de [REDACTED] de fecha 17 de Octubre de 2025, con comprobante de envío por carta certificada

6. Licencia médica Folio: [REDACTED], de fecha 24.05.2024

7. Reglamento de orden higiene y seguridad de [REDACTED]. Artículo 56 permisos legales y administrativos especiales: permiso administrativo, de vacaciones escolares de invierno, permiso sin goce de remuneraciones.



8. Reservado 482 de policía de Investigaciones de Chile, departamento de migración, de fecha 18 de agosto de 2025, que da cuenta de la salida de [REDACTED] al extranjero.

9. Oficio confidencial de la Contraloría General de la República, sobre licencias médicas, de fecha 22 de mayo de 2025.

10. Oficio confidencial de la Contraloría General de la República, sobre licencias médicas que imparte instrucciones sobre procedimientos disciplinarios destinados a determinar y hacer efectivas las eventuales responsabilidades comprometidas en los hechos observados en el consolidado de información circularizada (cic) n° 9, de 2025., de fecha 02 de junio de 2025.

11. Dictamen N°041025N16, de 3 de junio de 2016, Contraloría General de la República

12. Publicación en portal web de Radio Bío Bío Investiga, que en su primera plana muestra logo de [REDACTED] indicando “De viaje con permiso falso: las miles de licencias que funcionarios públicos compraron en red criminal”, enlace: <https://www.biobiochile.cl/especial/bbclinvestiga/noticias/articulos/2025/05/21/devia-je-conpermiso-falso-las-miles-de-licencias-que-funcionarios-publicos-compraron-enred-criminal.shtml>.

13. Publicación en portal web de Emol, que en su primera plana muestra que señala a [REDACTED] como una de las instituciones que lidera el mal uso de licencias médicas, enlace: [https://www.emol.com/noticias/Nacional/2025/05/21/1166960/junji-\[REDACTED\]entidadesdetecciones-licencias.html](https://www.emol.com/noticias/Nacional/2025/05/21/1166960/junji-[REDACTED]entidadesdetecciones-licencias.html)

14. Publicación en portal web de diario La Tercera, que en su título señala: “Fraude de licencias médicas: Subsecretaría de Educación Parvularia informa que Junji e [REDACTED] perseguirán responsabilidades”, enlace: [https://www.latercera.com/nacional/noticia/fraude-delicenciasmedicas-subsecretariade-educacion-parvularia-informa-que-junji-e-\[REDACTED\]-perseguiranresponsabilidades/](https://www.latercera.com/nacional/noticia/fraude-delicenciasmedicas-subsecretariade-educacion-parvularia-informa-que-junji-e-[REDACTED]-perseguiranresponsabilidades/)



15. Publicación en el portal web de diario electrónico El Mostrador, que señala en el cuerpo de la información: “Se identificaron 35.585 casos irregulares, afectando principalmente a afiliados a Fonasa y entidades como la JUNJI y [REDACTED]”, enlace:

<https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2025/05/20/contraloria-detecta-que-mas-de25-milfuncionarios-publicos-salieron-del-pais-con-licencia-medica/>

16. Publicación en portal web de CNN Chile que indica que Fiscalía Nacional iniciará investigación por fraude de licencias, señalando en el cuerpo de la información: “13 servicios concentran el 25% de los 35.585 permisos médicos emitidos, destacando la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), con 2.280 licencias, [REDACTED] (1.934) y la Municipalidad de Arica (719).”, enlace: <https://www.cnnchile.com/pais/fiscalia-nacionalabre-causa-penal-contramiles-funcionarios-publicos-presentaron-licencias-medicas>

17. Dictamen de Superintendencia de Seguridad Social N° 127271-2025, de Fecha: 14 de septiembre de 2025, por el cual se entregan orientaciones en cuanto a “Licencia Médica; Incumplimiento reposo. Viajes al extranjero”

18. Liquidación de sueldo del mes de mayo de 2024

19. Liquidación de remuneración de junio a octubre de 2025

CONFESIONAL: declara [REDACTED], CI. [REDACTED], quien señala que trabajó en [REDACTED] cerca de 11 años. Sabía de los permisos administrativos (4 o 5) y de vacaciones de invierno y verano, que correspondía al resto de las entidades [REDACTED]es. Firmó comprobante de recepción de reglamento interno, pero nadie lo leía. Realizó un viaje al extranjero. Su psiquiatra no tenía hora disponible en ese momento, por lo que su licencia la emitió un médico familiar. No se le indicó en la licencia salir del país, era reposo absoluto en su domicilio. El viaje fue bastante inesperado, pues venía con algunas crisis, suele tener algunos episodios de crisis de pánico y en ese minuto debieron avisarle, no recuerda cuantos días, que le tenían un regalo de poder salir fuera del país. No sabe si pensó tanto como salir del país, lo pilló de sorpresa. Sintió que era buena alternativa cambiar de aire. No vio la parte negativa o maliciosa de hacerlo. En la



investigación dijo que asistió a un médico porque no encontró hora con su psiquiatra. El médico le entregó la licencia [REDACTED] el reposo hasta el que psiquiatra la viera, de hecho, él luego la vio y le ajustó los medicamentos. No recuerda fecha del viaje. Después que vio al médico familiar se comunicó con su psiquiatra. Antes del viaje estaba trabajando. Después del viaje estuvo con licencia como 20 días, otorgada por la psiquiatra Isabel Gallegos.

TESTIMONIAL: declara doña [REDACTED], CI [REDACTED], Abogada, domiciliada [REDACTED] estos efectos en [REDACTED], Temuco: conoce a las partes, no personalmente a [REDACTED], pero sí por la demanda. [REDACTED] es su empleador. [REDACTED] trabajó desde 2015 a 2026. Erlla demanda por despido injustificado por haber viajado al extranjero con licencia médica y luego de una investigación interna la [REDACTED] la despidió. Se tomó conocimiento del viaje de [REDACTED], en el mes de mayo de 2025 por un oficio que llegó desde Contraloría General. Envío un listado de trabajadores que habían salido del país con licencia médica Contraloría instruyó aplicar las medidas pertinentes, entre ellas la investigación, la que se inició el 25 o 26 de mayo. Se notificó a doña [REDACTED]. Se le hizo entrevista y se le dio la posibilidad de presentar documentos. Terminó con el despido por falta de probidad e incumplimiento grave de funciones. Las investigaciones regionales van con una propuesta a la división jurídica de Santiago, quienes deciden si se acoge la propuesta o se dispone otra cosa. Este tema se analizaba casado a cao, dependiendo de las atenuantes, del tipo de licencia de cada trabajadora. Su licencia fue de 8 días en mayo de 2024 y el viaje coincidía con el periodo de licencia desde el 25 al 30 de mayo. La licencia era por enfermedad común. No recuerda el detalle de la declaración de [REDACTED], pero sí que ella dijo que había sido un regalo de parte de su marido. No sabe si hubo planificación, no recuerda si se le pagó un anticipo de licencia. Las trabajadoras de [REDACTED] son varios, están en el reglamento interno uy se tiene conocimiento de ello, como permiso por vacaciones de invierno de 10 días hábiles, en verano 20 días hábiles, administrativos que son 6, permisos sin goce hasta por 6 meses.

Contrainterrogada señala que no había una pauta de criterios, se analizaba caso a caso, dependiendo del tipo de licencia, la duración y número de viajes, los



antecedentes que hacía llegar cada trabajador. Los casos que a ella le tocó ver, en todas se aplicó el despido. No vio si [REDACTED] tenía algún tipo de notación o amonestación. No tiene conocimiento de perjuicios, de la remuneración de [REDACTED] ni si relación con los apoderados, pues solo conoció de la causa porque tomó conocimiento de la demanda y leyó la entrevista. La causal del despido tiene que ver con el hecho de hacer mal uso de la licencia médica y haber viajado al extranjero. No recuerda si en el reglamento hay una disposición expresa al mal uso del reposo médico.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se ordena a la parte demandante exhibir en la audiencia de juicio bajo apercibimiento del Art. 453 N°5 del Código del Trabajo los siguientes documentos:

1.- Correos o antecedentes con la fecha respectiva, que den cuenta de la adquisición y confirmación del programa de vacaciones y/o compra de pasajes de los que hizo uso [REDACTED], las fechas entre 25 y el 30 de mayo de 2024, con destino Rio de Janeiro, Brasil. Se exhibe solo el check in y demandada da por cumplida por la demandada.

SEXTO: [REDACTED] incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Carta de despido de fecha 17 de octubre de 2025
2. Finiquito de trabajo, firmado con fecha 28 de noviembre de 2025.
3. Liquidaciones de sueldo de la trabajadora de los meses de mayo a octubre de 2025.

CONFESIONAL: Absolución de doña [REDACTED], jefa de administración y servicios educativos y directora regional subrogante: los criterios [REDACTED] desvincular a los funcionarios los aplicó dirección jurídica, principalmente el reposo, el tipo de licencia, si era común o psiquiátrica, la finalidad del viaje. Se ponderaba caso a caso. Si viajaba con licencia psiquiátrica no necesariamente se le dejaba de aplicar la sanción de despido. No tiene conocimiento si [REDACTED] tenía licencia médica psiquiátrica antes ni después del viaje.



Presentó una licencia por enfermedad común, debidamente otorgada. Cuando se reciben licencias falsas deben informar a Compín. La presentada por [REDACTED] no era falsa. En el caso de una educadora su trabajo es muy importante en el jardín. En el caso de licencia médicas cortas se hace una reestructuración del equipo o contratar un reemplazo, porque la educadora no puede faltar. Eso es de conocimiento de cada jardín, y parte de las obligaciones. Desconoce si está mencionado en la carta de despido. Por falta de probidad entiende mentiras, mala utilización de recursos públicos y en este caso, usar una licencia médica [REDACTED] un viaje de entretenimiento, sobre todo porque tiene recursos públicos que deben rendir y atender a niños de escasos recursos. Desconoce si tiene amonestaciones previas, pues su jefatura es la directora del jardín. Los criterios [REDACTED] calificar la conducta los adopta unidad jurídica. El incumplimiento de contrato es por no presentar una conducta intachable, el reposo médico implicada reposo, pero en este caso se tomó una un día antes de viajar. El incumplimiento de contrato está en no tomar una licencia que realmente se necesitara. Hay otras sanciones como amonestación severa a la trabajadora, con copia a la Inspección del Trabajo y registro en su hoja, también hay una amonestación simple. En la región hubo 90 trabajadores que salieron con licencia. Ella investigó a 11 trabajadoras y solo a una se le aplicó amonestación, a las otras 10 se les despidió.

TESTIMONIAL: declara doña [REDACTED], C.I N° [REDACTED], educadora de Párvulos, [REDACTED], comuna de Temuco: conoce a las partes, porque con [REDACTED] fueron colegas desde el año 2015 o 2016, en el mismo jardín. En su caso educadora de sala cuna y [REDACTED] de niveles mayores. [REDACTED] tiene muy buena llegada con apoderados y personal del jardín, es afable. Cariñosa, servicial y humana en su trato. Conoce el tema de licencia médicas, sabe que muchas colegas educadoras y asistentes que fueron despedidas por el mal uso de licencias. Sabe que se aplicaron en otros casos amonestaciones, lo que sabe por las colegas, no sabe si se contó, porque a esa fecha ya no trabajaba en la institución. La relación con las colegas era cordial.

Contrainterrogada señala que trabajó como 33 años e [REDACTED]. [REDACTED] le solicitó declarar, tienen una relación cercana. Sabe que salió del país con licencia



médica. No sabe por cuanto tiempo. Sabe dónde fue y se imagina que fue con su familia. Hay permisos administrativos, vacaciones progresivas, algunos permisos especiales que se hablan con el jefe directo. Como en su caso por enfermedad de su mamá.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se ordena a la parte demandada exhibir en la audiencia de juicio bajo apercibimiento del Art., 453 N° 5 del Código del Trabajo los siguientes documentos:

1. Expediente de la investigación interna mencionada en la carta de despido, con todos sus antecedentes, incluyendo resoluciones, actas, entrevistas, declaraciones e informes, así como toda la documentación tenida en vista [REDACTED] su tramitación y decisión.

2. Publicaciones en redes sociales o medios de comunicación que den cuenta de los supuestos cuestionamientos públicos a la demandada derivados de la conducta atribuida a la trabajadora, a que se refiere la carta de despido. Se acompañaron como documentos de la demandada.

3. Carpeta personal u hoja de vida laboral de la trabajadora, incluyendo registros de amonestaciones, observaciones, anotaciones de mérito, felicitaciones y demás antecedentes de desempeño laboral. Se exhibe en material y a propósito de las licencias médicas consta una serie de ellas desde septiembre de 2022 a enero de 2023.

4. Instrumentos, pautas, criterios, instructivos o lineamientos considerados por la demandada [REDACTED] la determinación y aplicación de sanciones disciplinarias en casos como el de autos. No se exhibe.

SEPTIMO: En esta causa [REDACTED] ha demandado la declaración de despido injustificado en contra de [REDACTED], quien puso término a su contrato de trabajo invocando las causales del artículo 160 N°1 letra a) y 160 N°7 del Código del Trabajo, fundadas en un único hecho consistente en que [REDACTED], habiéndosele dado licencia por 8 días, desde el 24 al 31 de mayo de 2024, con prescripción de reposo laboral total que debía cumplirse en un domicilio, viajó entre el 25 y hasta el 30 de mayo de 2024 a Río de Janeiro, Brasil,



incumpliendo de manera flagrante el reposo médico prescrito, dado que el viaje en cuestión no tenía fines curativos sino que sólo recreacionales.

OCTAVO: En esta causa no hay controversia acerca de los hechos que fundan la causal, por cuanto [REDACTED] reconoce haber salido del país mientras estaba con licencia médica. Asimismo, la demandada no controvierte la legalidad de la licencia médica ni tampoco la existencia de algún padecer de salud de [REDACTED] que justificara su otorgamiento, sino que cuestiona el hecho que, en vez de guardar el reposo absoluto que debía guardar en su domicilio, [REDACTED] haya salido del país durante dicho lapso.

La discusión se plantea a propósito de la configuración de las causales invocadas en la carta de despido, que según [REDACTED] no ocurría, y en la proporcionalidad de la sanción, además del monto de la última remuneración [REDACTED] el caso de ordenarse el pago de indemnizaciones por término de contrato

NOVENO: En su declaración prestada durante la investigación y en su confesional, [REDACTED] reconoció haber tenido licencia médica, que salió al extranjero durante ella, justificado el viaje por un regalo sorpresa de su marido, porque a la sazón había tenido crisis de pánico y entendió que no había nada malicioso en el viaje, agregando que la licencia se extendió por más días de los que viajó, pues al regreso su médico psiquiatra le dio más licencia.

Esta declaración, tal como lo sostiene la demandada, permite descartar lo sorpresivo del viaje pues no es normal que se planifique un viaje de un día [REDACTED] otro, por lo que la licencia, de diagnóstico desconocido, sirvió [REDACTED] am[REDACTED]r el viaje por la obvia la coincidencia de fechas. En cuanto a la extensión de su licencia, ninguna prueba se presentó por [REDACTED], así como tampoco de la existencia de algún informe de su psiquiatra.

En definitiva, [REDACTED] no ha aportado antecedente médico alguno que justificara su salida del país.

DECIMO: En la carta de despido se califican los hechos acreditados respecto de [REDACTED] como "...una grave falta de rectitud de su parte, toda vez que los contratos deben ser ejecutados de buena fe por las partes, existiendo un



contenido ético en la relación laboral que debe ser cumplido. No obstante encontrarse usted con reposo que le impedía salir de su domicilio y que le dispensaba de ejecutar sus labores [REDACTED] lograr su recuperación, usted no cumplió con su deber de guardar el reposo en la forma indicada, realizando el viaje ya citado sin ningún tipo de justificación válida, pues su licencia debía cumplirse íntegramente en el domicilio indicado en la misma, no teniendo el viaje un propósito curativo sino que declaradamente recreativo, aprovechándose de este modo de la circunstancia de no tener que prestar servicios a propósito del reposo médico. Cabe señalar que esta conducta atenta además contra la fe pública y el sistema de seguridad social, puesto que usted obtuvo el pago del anticipo de dicha licencia por parte de la [REDACTED] y el pago final de la misma por la entidad obligada a ello”.-

DECIMO PRIMERO: La probidad ha sido entendida por la doctrina y la Dirección del Trabajo como la honradez, integridad y rectitud en el actuar. Por consiguiente, la falta de probidad es la ausencia de estos atributos en el proceder del trabajador frente a las obligaciones que le impone su contrato (Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol 242-2005; y Dirección del Trabajo, en línea jurisprudencial).

No se trata de un simple error o negligencia; la jurisprudencia exige que exista un actuar moralmente reprochable, un comportamiento fraudulento, abusivo o carente de rectitud, ejecutado con la voluntad o intención de obtener un beneficio indebido o causar un perjuicio (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 2147-2017; e Irureta, P., *La falta de probidad como causa de extinción del contrato de trabajo*).

DECIMO SEGUNDO: El Código del Trabajo, regula la causal de falta de probidad en el artículo 160 N°1 letra a), exigiendo que se trate de una conducta grave, debidamente comprobada y que la falta de probidad del trabajador se dé en el desempeño de sus funciones. Se trata de requisitos copulativos, de tal manera que la ausencia de uno de ellos impide la configuración de la causal.

Pues bien, los hechos que han sido descritos en la carta y que son el resultado de un proceso de investigación interna, a propósito del oficio de



Contraloría General de la República que informó sobre una serie de funcionarios que salieron del país estando con licencia médica, a juicio de este sentenciador no reúnen tales condiciones.

DECIMO TERCERO: En primer lugar, a diferencia de un funcionario público que tiene obligación de respetar el principio de probidad y cuya infracción está configurada con una causal de terminación del contrato casi objetiva, el Código del Trabajo limita el ámbito de la exigencia de una conducta proba a las funciones que desempeña el trabajador, de tal manera que, en principio, si esta conducta se da fuera del ámbito laboral, por muy reprochable que sea no habilita al empleador [REDACTED] poner término al contrato de trabajo.

Así lo ha sostenido la jurisprudencia, pudiendo citarse la sentencia de la ICA de Santiago Rol N°1638-2019, la que en sus consideraciones más relevantes sostiene lo siguiente:

“7°. Que, en este entendido, la probidad apunta a la honradez en el actuar, exigencia que la ley laboral reclama del dependiente sin mayores calificativos, es decir, basta su contravención, con la gravedad y debida comprobación, [REDACTED] que dé lugar a la sanción más arriba mencionada, siempre que los hechos en que se haga consistir digan relación con el comportamiento laboral del trabajador, con el [REDACTED] de sus funciones.

8°. Que esta última exigencia tiene vital importancia [REDACTED] el caso de autos, pues es justamente sobre la inconcurrencia de este requisito que se construye el achaque de ilegalidad.

Sobre este punto, cabe recordar que en este estadio procesal es un hecho incontrovertido que la trabajadora presentó las liquidaciones de remuneraciones adulteradas a un tercero completamente ajeno a la relación de trabajo, que no se vinculaba en absoluto con el empleador ni con las labores que ejecutaba [REDACTED]. En consecuencia, la conducta que se tacha como constitutiva de la causal invocada, si bien puede estimarse que colisiona con un recto actuar, o dicho de otro modo, es reprochable respecto de cualquier persona porque en último término puede afectar la fe pública, tal calificativo no puede invadir el ámbito laboral, en



tanto lo que explícitamente ha requerido el legislador es que esa incorrección a la integridad y honradez se circunscriba a la esfera de trabajo, pues de otro modo la redacción de la norma tendría un cariz absolutamente desmarcado del contrato de trabajo, lo que justamente evita la ley, tal como es posible verificar en la historia de su establecimiento.

En efecto, antes de la modificación del año 2001 no se precisaba que esa falta de probidad debía circunscribirse al desempeño de las funciones del dependiente. Así se lee en el primer informe de la Comisión del Trabajo, en el Boletín de Indicaciones (Primer Trámite Constitucional) que consigna: "El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio expresó que el único objetivo del cambio propuesto es hacer hincapié en que todas estas conductas deben relacionarse con la actividad de la empresa, puesto que la ley actual no lo deja claramente de manifiesto, corriéndose el riesgo que algún empleador pudiera intentar acciones contra un trabajador por actos realizados fuera del ámbito de la empresa." Luego, en el Segundo Trámite Constitucional, en la Cámara de Diputados, se señala a propósito de la terminación del contrato de trabajo, que "Esta materia, si bien no estaba contemplada en el articulado original del Ejecutivo, ha sido incorporada en la discusión parlamentaria y se orienta a especificar que las conductas que den origen al término del contrato de trabajo sólo pueden ser aquellas que se realicen con ocasión del trabajo, sin que se extiendan a las que efectúa el trabajador fuera del ámbito laboral. ■ ello, se modifica el [artículo 160](#) del [Código del Trabajo](#), que contiene las causales de despido que no dan derecho al trabajador a impetrar indemnizaciones por años de servicio".

Bajo este criterio, el hecho que una trabajadora que ha obtenido una licencia válida no cumpla con el reposo laboral, aun cuando puede estimarse que ello no es correcto, en ningún caso tiene que ver con el desempeño de sus funciones, pues es precisamente la suspensión temporal de la obligación de prestar servicios el que produce la licencia, sin que nada tenga que ver con ello la circunstancia que la demandada se dedique a otorgar servicios de educación ■ niños, pues frente a la ausencia de un trabajador tiene que ser otro quien, dentro



de los orgánica de la institución, cubra las labores de la persona que se encuentra ausente por licencia médica.

DECIMO CUARTO: En segundo término, tampoco concurre en el caso de autos la exigencia de gravedad de la conducta, en términos tales que haya sido absolutamente necesario poner término al contrato de trabajo.

La jurisprudencia especializada ha señalado respecto de esta causal que: "La falta de probidad, dice relación con la integridad y honradez en el obrar de la trabajadora, obrar que puede estar únicamente referido o relacionado con sus funciones laborales. Con ella se busca sancionar a aquel trabajador que no es leal con su empleador, obligación que emana del carácter especialísimo que tiene el contrato de trabajo, el llamado contenido ético-jurídico del mismo, en el cual inevitablemente se requiere una confluencia de intereses entre trabajador y empleador, el cual se vería torcido o dañado con este actuar y la pérdida de confianza consiguiente. Con todo, el legislador en su establecimiento es [REDACTED] en cuanto a que no puede tratarse de cualquier hecho que signifique esta pérdida de confianza, sino que debe tratarse de una circunstancia grave, lo cual necesariamente nos lleva a un examen de ponderación." (JLT del Trabajo de Val[REDACTED]iso T-82-2017).

No basta una simple incorrección en el actuar de un trabajador [REDACTED] que se configure la causal, sino que debe procederse a un examen de ponderación que permita concluir que el término del contrato de trabajo, como sanción de última ratio del derecho laboral, sea adecuada a la gravedad del hecho.

En el caso de [REDACTED], ella se desempeñó [REDACTED] la demandada por diez años y medio, tiempo durante el cual no consta que haya sido objeto de alguna medida disciplinaria o investigación en su contra.

En este punto parece necesario advertir que la conducta que se imputa a [REDACTED] es simplemente el haber salido del país mientras gozaba de licencia médica, situación que ocurrió solo una vez, lo que constituye una causal de rechazo o invalidación de la licencia de conformidad al artículo 55 letra a) del Decreto N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de



Licencias Médicas. Esta circunstancia, en virtud de este propio decreto, tiene una sanción específica constituida por el rechazo o invalidación de la licencia médica ya concedida, en su caso, sin perjuicio de la denuncia de los hechos a la Justicia Ordinaria si procediere.

Esta figura es distinta a la prevista en el artículo 52 de dicho reglamento que ordena investigar el otorgamiento de licencias falsas y que luego su artículo 58 sanciona de una manera diferente, lo que es relevante, porque no es lo mismo que un trabajador incumpla el reposo médico a uno que presente una licencia falsa ■■■ salir del país, circunstancia que no se ha invocado por la demandada en estos autos.

DECIMO QUINTO: La falta de concurrencia de los dos requisitos previamente señalados permite llegar a la inequívoca conclusión que ■■■ no incurrió en la causal de falta de probidad, por lo que no se podía invocar aquella ■■■ poner término a su contrato de trabajo.

En nada altera lo antes concluido la reciente sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en causa Rol 49.746-2024, por cuanto la situación fáctica entre esa causa y la actual no es la misma.

DECIMO SEXTO: En cuanto la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato es dable señalar que el supuesto contenido ético jurídico del contrato de trabajo, que en realidad no tiene una regulación expresa en el Código del Trabajo, debe estar vinculado a las obligaciones que cumple el trabajador en favor de su empleador, las que cesan durante la vigencia de una licencia médica.

Si se determina que la trabajadora no respetó el reposo íntegro, lo que corresponde es que la entidad respectiva deje que sin efecto la autorización de licencia médica y se ordene que la trabajadora restituya los dineros anticipados por el empleador, pero ello no puede significar que ella haya dejado de cumplir obligaciones propias del contrato de trabajo, máxime si ■■■ la configuración de esta causal se requiere que este incumplimiento sea grave, lo que necesariamente debe llevar a una ponderación no sólo de la conducta reprochada, sino de la vida



laboral de la trabajadora y la medida en que este incumplimiento puede soslayar toda una carrera o trayectoria impecable al servicio de la institución.

Claramente haber incumplido el reposo laboral ocho días ■■■ salir circunstancialmente del país, no puede ser considerado incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Estimar lo contrario, implica extender obligaciones de comportamiento que no dicen relación con el contrato de trabajo, inmiscuyéndose indebidamente en la vida personal de la trabajadora, lo que prohíbe el artículo 5° del Código del Trabajo, además de infringir el principio de estabilidad relativa del empleo, en cuya virtud todas las causales de caducidad del contrato de trabajo requieren un perjuicio y gravedad suficiente cuya calificación le corresponde al juez.

DECIMO SEPTIMO: Finalmente, a propósito del daño a la imagen de la institución, se trata de un efecto que no puede atribuirse a ■■■ ni mucho menos puede justificar el despido el solo hecho de aparecer en la prensa o que Contraloría haya dispuesto investigaciones, pues el único que puede determinar la justificación del despido de un trabajador es un juez del trabajo.

DECIMO OCTAVO: En definitiva, los hechos invocados en la carta de despido no configuran ninguna de las causales por las cuales el empleador puso término al contrato de ■■■, debiendo acogerse la demanda y declararse que su despido ha sido indebido, ordenado el pago de las indemnizaciones, en los montos demandados.

DECIMO NOVENO: ■■■ efectos del pago de las indemnizaciones que corresponden, el monto de la última remuneración mensual es de \$1.588.774, como indica ■■■ y consta haber percibido en el mes de junio de 2025, pues ■■■ percibe un sueldo fijo y el monto pretendido por ■■■ no tiene respaldo probatorio, pues la liquidación que consagra una suma mayor incluye un adelanto de licencia médica que no es una prestación regular.

VIGESIMO: Respecto del incremento, se estará solo al 80% previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, reconociendo que la demandada tuvo que realizar la investigación a requerimiento de la Contraloría General de la



República por tratarse de un servicio que recibe financiamiento fiscal, lo que impide califica el despido como carente de motivo plausible.

Por la misma razón, se eximirá a la demandada del pago de las costas del juicio.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 160, 162, 168, 173, 456 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se ACOGE la demanda deducida por [REDACTED] en contra de [REDACTED], declarándose que su despido ha sido indebido y condenando a la demandada a pagar a [REDACTED] las siguientes indemnizaciones:

a.- \$1.588.774 por indemnización sustitutiva del aviso previo;

b.- \$17.576.514 por indemnización de once años de servicio;

c.- \$13.981.211 por recargo legal del 80% de los años de servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Estas sumas deberán pagarse con los reajustes e intereses del artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que cada parte soportará sus propias costas.

[REDACTED]

[REDACTED]

Sentencia dictada por don ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a veinticuatro de junio de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. La Región Magallanes y Antártica Chilena sumará una hora mientras que Chile Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restarán dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>