



27 de Marzo 2026

INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO MÉDICO TOTAL ATENTA CONTRA LA BUENA FE EN LA RELACIÓN LABORAL, SIENDO JUSTIFICADO EL DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD, SEGÚN LA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema, en causa rol 49.746-2024, con fecha 23 de marzo de 2026, acoge recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada en contra de sentencia de la Corte de Apelaciones que declaró nula la sentencia del Segundo J.L.T. de Santiago, que había estimado justificado el despido del trabajador.

En los hechos establecidos en la causa, se logra dar cuenta que el trabajador presentó licencia médica en la cual se le indicó reposo médico total. Durante la vigencia de la licencia médica, viajó a Argentina. Finalmente, el actor fue despedido por la causal de falta de probidad contenida en el artículo 160 N°1 letra a), sosteniendo su incumplimiento al reposo médico prescrito.

En la argumentación del fallo se realiza un recorrido completo de la relación laboral, siendo analizado primero el contrato de trabajo, entendido como un acto jurídico bilateral y consensual. Teniendo esto en base, se señala que el contrato tiene un carácter ético con ciertos principios, en virtud del cual las partes se deben fidelidad y lealtad, primando una relación de confianza, es decir, un actuar de buena fe.

De esta forma, la buena fe trasciende lo textualmente pactado por las partes, siendo así una obligación constante la de actuar de buena fe del trabajador hacia el empleador y viceversa. Siendo este ético actuar un elemento mismo de la naturaleza del contrato y de la relación laboral.

Con lo anterior en consideración, la Corte Suprema señala que se tiene previsto el despido del trabajador con las sanciones correspondientes, siendo la causal pertinente la del despido por falta de probidad.

Atendiendo a la causal de despido contenida en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, se vuelve innegable que, las conductas deshonestas, faltas de integridad o rectitud, es decir, actuar de mala fe en el desempeño de funciones y en la vigencia del vínculo laboral, no pueden traer consigo una sanción que la que no sea prevista en el artículo referido.

También se tiene una consideración práctica y es que, producto de la debida licencia médica, el empleador sigue cumpliendo obligaciones frente al trabajador¹ y debe de realizar

¹ Esto también se ve reforzado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT O-410-2023, de fecha 04 de enero de 2024, sentencia que se encuentra ejecutoriada con fecha 17 de enero de 2024.



ajustaciones internas a fin de poder cubrir las funciones del trabajador bajo licencia, habiendo una alteración de la buena marcha del negocio.

Sumado a lo anterior, se establece que existe un aprovechamiento por parte del trabajador, puesto que, se vale de la licencia médica y el descanso prescrito, para poder realizar un viaje al extranjero que se desentiende del debido deber de recuperación que trae consigo la propia licencia médica y el descanso otorgado en miras de ese fin.

De haberse adoptado una decisión opuesta, la continuidad de la relación laboral se tornaría insostenible, al verse quebrantada la confianza entre las partes y puesta en duda la buena fe, quedando como único sustento del vínculo el evitar una eventual judicialización del despido.

Este fallo levanta luces importantes sobre importancia de obrar de buena en la relación laboral y una estabilidad a fallos venideros referentes a este tema.

Ángel Rojas Gutiérrez

Procurador Lizama Abogados