



Observatorio  
Judicial

Informe N° 79

# Licencias médicas

— ¿Y EL SECTOR PRIVADO?

Julio 2025

[www.observatoriojudicial.org](http://www.observatoriojudicial.org)

<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>Criterios Jurisprudenciales Relevantes</b>
<p>Este informe examina el uso abusivo de licencias médicas en el sector privado, a partir del contraste con el reciente enfoque adoptado por la Contraloría General de la República en el ámbito público. Si bien el marco legal contempla herramientas para sancionar eventuales abusos, en distintos fallos, los tribunales han descartado la procedencia del despido aun en situaciones que parecen alejarse del espíritu que justifica este beneficio.</p> <p>Estas decisiones reflejan una interpretación normativa que, en ciertos casos, puede limitar la capacidad del sistema para abordar prácticas que desvirtúan el uso legítimo de la licencia médica. En consecuencia, los costos asociados tienden a ser asumidos por las instituciones previsionales, afectando la sostenibilidad del sistema de salud. En este contexto, resulta pertinente revisar tanto la aplicación judicial como los posibles ajustes al marco normativo, con el fin de resguardar el carácter protector y responsable de este instrumento.</p>	<p>“Nadie discute que tal conducta tenga consecuencias administrativas, pero ella dista de configurar la causal de despido que se ha esbozado” 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT T-1790-2023, considerando 16º.</p> <p>“No respetar un reposo médico en la forma prescrita, no constituye una falta de rectitud u honradez para con el empleador” 2º Juzgado del Trabajo de Rancagua, RIT O-893-2018, considerando 16º.</p> <p>“La presentación tardía de la licencia médica no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia” Corte Suprema, Rol Ingreso N° 43.976-2020, considerando 7º.</p> <p>“Es indiferente la mala fe que se le impute [al trabajador]... cuestión que eventualmente podría configurar otra causal, aunque diferente a la invocada” Corte Suprema, Rol Ingreso N° 4.304-2021, considerando 8º.</p> <p>“La Corte de Apelaciones incurrió en error de derecho al calificar la excusa, agregando requisitos adicionales que no se encuentran en la ley” Corte Suprema, Rol Ingreso N° 13.494-2024, considerando 13º.</p>

## I. Introducción

La publicación del informe de la Contraloría General de la República sobre licencias médicas en el sector público ha provocado una de las mayores controversias recientes en torno a la probidad y el control del aparato estatal. Entre 2023 y 2024, más de 25.000 funcionarios públicos y trabajadores de entidades financiadas con fondos fiscales viajaron al extranjero mientras se encontraban con licencia médica. El caso no solo expone el abuso de las licencias médicas, sino que también interpela el rol fiscalizador de las instituciones encargadas de resguardar el buen uso de los recursos públicos.

¿Quién debía fiscalizar que las licencias no fueran fraudulentas? Durante su comparecencia ante la Comisión de Salud del Senado, la contralora Dorothy Pérez fue enfática al señalar que la Contraloría General de la República no actuó en ejercicio de una atribución exclusiva, sino porque los servicios públicos no cumplieron su deber de control interno. “Siempre se están reportando situaciones a los servicios. Vemos poco de control interno, por eso hay que fortalecer el sistema nacional de control”, afirmó, subrayando que “no hay que esperar que la Contraloría investigue para actuar” (Senado, Comisión de Salud, 26 de mayo de 2025). Días después, reiteró el punto ante la Sala del Senado: “Este tipo de trabajo de cruce de base de datos es algo que ya se podría haber hecho desde los organismos que tienen labores de control dentro del aparato público” (Senado, Sesión Plenaria, 27 de mayo de 2025).

Mientras tanto, ¿qué ocurre en el sector privado? ¿Qué facultades tiene un empleador cuando detecta que un trabajador ha hecho un uso abusivo de una licencia médica? Como veremos, en principio el marco normativo vigente no entrega una respuesta única: permite tanto interpretar que el abuso de las licencias afecta gravemente la relación laboral, como sostener lo contrario. De ahí que el rol de los tribunales resulta decisivo, pues es a través de su jurisprudencia donde se fijan los márgenes efectivos de actuación frente a eventuales abusos.

Estas preguntas no se limitan a la relación individual entre empleador y trabajador, sino que afectan directamente a la sostenibilidad financiera del sistema de salud. En efecto, en los últimos años, el sistema de licencias médicas en Chile ha entrado en una espiral de descontrol. Entre 2018 y 2023, el número de licencias médicas creció un 60%, muy por encima del crecimiento de la fuerza laboral. Hoy, cerca de la mitad de la cotización legal en salud se destina al pago de licencias, afectando gravemente los presupuestos del sistema público y reduciendo los recursos disponibles para prestaciones médicas y, por otro lado, encareciendo los planes de salud de las aseguradoras privadas. Aunque la pandemia explicó parcialmente este aumento, la tendencia se ha mantenido incluso tras el fin de la emergencia sanitaria<sup>1</sup>.

El problema no es solo de volumen, sino de estructura. La emisión de licencias se concentra en un pequeño grupo de profesionales, algunos de los cuales superan las 1.600 licencias anuales e incluso llegan a emitir más de 4.000. Las patologías más frecuentes son trastornos mentales y enfermedades osteomusculares, con patrones de duración irregulares y difícil fiscalización. Además, el sistema ofrece pocos o nulos incentivos a la contención del gasto: los médicos no

---

<sup>1</sup> Libertad y Desarrollo. Reseña Legislativa N°1605: Otorgamiento y uso de licencias médicas. Santiago de Chile: Libertad y Desarrollo, diciembre de 2023.

enfrentan consecuencias por extender reposos, los trabajadores reciben su remuneración —íntegra en el sector público y hasta el tope imponible en el sector privado—, los empleadores no pagan sueldos durante la licencia, y Fonasa, financiado por el Estado, aprueba casi todas las solicitudes sin objeciones. Las Isapres, que dependen directamente de las cotizaciones, ejercen un control algo mayor.

En un contexto caracterizado por incentivos desalineados y una fiscalización institucional insuficiente, el control judicial ex post —en particular el ejercido por los tribunales superiores de justicia— debiera actuar como un mecanismo correctivo frente a casos de abuso manifiesto. Sin embargo, como se verá, encontramos numerosos casos en que los tribunales han sido reticentes a intervenir ante situaciones de abuso, adoptando una interpretación que limita severamente la capacidad del sistema para reaccionar frente a prácticas irregulares, tanto por parte de trabajadores como de profesionales de la salud. En efecto, diversos fallos han fijado criterios restrictivos respecto de los despidos por ausencias laborales cuando existe una licencia médica, incluso si esta ha sido emitida con posterioridad al despido o presentada fuera del plazo legal. Aunque su aplicación puede variar según las particularidades de cada caso, en estos fallos encontramos los siguientes criterios:

- a) El incumplimiento del reposo médico por parte del trabajador —incluso cuando reviste un carácter evidentemente fraudulento— puede dar lugar a sanciones administrativas, pero no constituye por sí solo una causal legalmente válida para el despido.
- b) La licencia médica retroactiva justifica la ausencia del trabajador y, por tanto, impide configurar la causal de despido del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, referida a la inasistencia injustificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en igual período.

Con todo, cabe notar que la normativa vigente confiere efectos automáticos a la licencia médica mientras esta no haya sido invalidada formalmente, sin ofrecer criterios claros para distinguir entre un uso legítimo y uno abusivo. Esta falta de distinción limita la capacidad del sistema jurídico para enfrentar conductas que, si bien aplican la ley, lo hacen desnaturalizando su finalidad. Esta constatación no interpela sobre todo al legislador, llamado a revisar los efectos judiciales —en ocasiones absurdos— que derivan de la aplicación mecánica de la norma vigente.

Este informe examina, en primer lugar, el marco normativo que regula las licencias médicas en el sector privado y, en segundo término, las tendencias jurisprudenciales en la materia. A modo de conclusión, se reflexiona sobre cómo dichas sentencias pueden contribuir a naturalizar el uso indebido de las licencias médicas, trasladando los costos del fraude a las instituciones previsionales y debilitando, con ello, la sostenibilidad del sistema en su conjunto. Este enfoque contrasta de manera significativa con la actitud recientemente adoptada por la Contraloría General de la República en el ámbito público, que ha generado una justificada indignación ciudadana.

## **II. Marco normativo**

El régimen jurídico de las licencias médicas en Chile descansa sobre un conjunto normativo que regula su definición, efectos y mecanismos de control y fiscalización. Este apartado ofrece una síntesis estructurada del marco legal aplicable, abordando primero la definición jurídica y los

efectos laborales de la licencia médica, para luego destacar los principales instrumentos legales de control frente a su uso indebido.

### **1. Definición**

Siguiendo al artículo 1 del Decreto Supremo N°3 de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) e Instituciones de Salud Previsional (“DS N°3 de 1984”) la licencia médica es el derecho que tiene el trabajador a ausentarse o reducir su jornada de trabajo por un período determinado, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, debidamente autorizada por la COMPIN o por la institución de salud previsional correspondiente.

### **2. Efectos**

Los principales efectos jurídicos de la licencia médica están regulados en el *Código del Trabajo* y el *DS N°3, de 1984*. Entre ellos, destacan:

#### **a. Suspensión de la relación laboral**

Durante el período cubierto por una licencia médica autorizada, el contrato de trabajo no se extingue, pero sus efectos principales se suspenden. Esto implica que el trabajador no tiene la obligación de prestar servicios, y el empleador no debe pagar remuneración, ya que esta es sustituida por el subsidio de incapacidad laboral (artículo 17 del *DS N°3 de 1984*). Esta suspensión, sin embargo, no afecta el vínculo contractual, que se mantiene vigente mientras dure el reposo autorizado.

#### **b. Prohibición de despedir al trabajador mientras esté con licencia médica**

El empleador no puede poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa ni mediante desahucio mientras el trabajador se encuentre con licencia médica. Así lo establece expresamente el inciso tercero del artículo 161 del Código del Trabajo, buscando proteger la estabilidad del trabajador durante su recuperación.

Con todo, el artículo 160 N°1 letra a) permite el despido sin indemnización por "falta de probidad en el desempeño de sus funciones", lo que algunos tribunales han interpretado como aplicable a situaciones donde el trabajador utiliza la licencia médica para fines fraudulentos o claramente contrarios a su propósito.

#### **c. La ausencia por enfermedad certificada no puede considerarse abandono ni inasistencia injustificada**

Un trabajador que se encuentra con licencia médica debidamente autorizada no incurre en abandono de trabajo ni en inasistencia injustificada. Aunque el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo permite el despido por ausencias sin justificación, la licencia médica constituye una justificación legal válida para ausentarse.

Sin embargo, el artículo 160 N°3 ha sido excepcionalmente aplicado cuando se acredita que la licencia fue obtenida o utilizada en forma dolosa, perdiendo así su efecto justificante.

**d. Reintegro del trabajador al término de la licencia, salvo discapacidad permanente**

Concluido el período de licencia médica, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a sus funciones en las mismas condiciones que tenía antes del reposo. Este derecho se presume, dado que, como señala el artículo 1° del DS N°3 de 1984, la licencia médica está destinada a tratar incapacidades temporales. Sin embargo, si la enfermedad ha derivado en una discapacidad permanente que le impide continuar con sus funciones, el empleador podría poner término al contrato invocando alguna de las causales legales, como el caso fortuito o fuerza mayor previsto en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo.

**e. Obligación de informar**

De acuerdo con el artículo 11 del DS N° 3 de 1984, los trabajadores que hagan uso de una licencia médica tienen la obligación de presentarla oportunamente a su empleador. En el caso del sector privado, el plazo es de dos días hábiles contados desde el día hábil siguiente al inicio del reposo; para los funcionarios del sector público, dicho plazo se extiende a tres días hábiles. Esta exigencia constituye un deber formal del trabajador y es condición necesaria para la correcta tramitación y eventual autorización de la licencia médica.

**3. Ley N°20.585 sobre otorgamiento y uso de licencias médicas**

La Ley N° 20.585 regula el otorgamiento y uso de licencias médicas, con el objetivo de reforzar su correcta utilización como instrumento de la seguridad social. Su foco está en prevenir abusos, mejorar la fiscalización y sancionar las conductas fraudulentas, tanto por parte de los profesionales que las emiten como de los beneficiarios que las utilizan.

Para ello, la ley fortalece las facultades de la COMPIN y de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES), permitiéndoles requerir antecedentes clínicos adicionales y, en caso de incumplimiento o sospechas fundadas, iniciar procedimientos sancionatorios. Las sanciones van desde multas y suspensiones temporales hasta la cancelación definitiva del derecho a emitir licencias.

Las instituciones previsionales, como las Isapres, también tienen un rol activo. Están autorizadas para pedir directamente los antecedentes que respaldan una licencia, y pueden elevar los antecedentes a la COMPIN si estiman que hay irregularidades. La normativa establece además un canal formal de denuncias y una mayor trazabilidad mediante el uso obligatorio de plataformas electrónicas en la emisión de licencias médicas.

Finalmente, cabe notar que la ley 21.746, recientemente aprobada, incorporó sanciones penales específicas para casos de falsedad en el otorgamiento, obtención o tramitación de licencias. Estas incluyen penas de prisión y multas, con agravantes si el responsable es un profesional de la salud o

si existe reincidencia. Sin embargo, la jurisprudencia analizada más adelante es anterior a la entrada en vigencia de estas normas.

Finalmente, cabe destacar que la fiscalización del uso de las licencias médicas no corresponde al empleador, sino a las instituciones del sistema de salud y seguridad social. El empleador puede aportar antecedentes o presentar denuncias si sospecha de un uso indebido, pero no tiene facultades para investigar, calificar o invalidar una licencia. Mientras esta se encuentre vigente y autorizada, su cumplimiento es obligatorio. Esta limitación institucional tiene consecuencias prácticas relevantes cuando se invocan licencias médicas como argumento en conflictos laborales.

### **III. Jurisprudencia de los tribunales de justicia**

Una vez expuesto el marco normativo que regula las licencias médicas, corresponde examinar cómo han abordado los tribunales de justicia dos situaciones particularmente conflictivas en la materia. La primera dice relación con el incumplimiento del reposo prescrito; la segunda, con la presentación de licencias médicas retroactivas, especialmente cuando estas se entregan tras una desvinculación.

La relevancia de este análisis aumenta cuando, de los hechos del expediente, se desprende un comportamiento abiertamente abusivo por parte del trabajador. Así, en cuanto a la primera hipótesis, el foco no está en meras infracciones al reposo, sino en conductas análogas a las descritas por la Contraloría General de la República en el sector público: trabajadores que utilizaron licencias médicas para salir del país o tomar vacaciones, desnaturalizando por completo la finalidad del subsidio por incapacidad laboral. En la segunda hipótesis, se trata de situaciones en que la licencia médica parece cumplir una función defensiva frente a un posible despido, más que responder a una necesidad efectiva de reposo o recuperación del trabajador.

#### **1. Incumplimiento de reposo médico.**

En los últimos años, los tribunales de justicia han sido llamados a pronunciarse sobre una serie de controversias relativas al uso indebido de licencias médicas, en particular cuando los empleadores han intentado justificar despidos sobre la base del incumplimiento del reposo prescrito. En los casos que analizaremos a continuación, encontramos un criterio definido: mientras la licencia médica no haya sido formalmente objetada por el órgano competente —ya sea la COMPIN o la Isapre respectiva—, sus efectos deben entenderse plenamente vigentes, incluyendo la suspensión de las obligaciones contractuales del trabajador.

Bajo esta lógica, encontramos sentencias que rechazan la posibilidad de invocar como causal de despido el hecho de que un trabajador, estando con licencia médica, viaje al extranjero, asista a espectáculos públicos o incurra en otras conductas aparentemente incompatibles con el reposo. Si bien tales actuaciones pueden tener consecuencias en el ámbito administrativo o previsional —como la pérdida del subsidio por incapacidad laboral—, no se estiman suficientes, por sí solas, para fundar una terminación del contrato conforme a las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

En definitiva, estos fallos han adoptado un criterio según el cual el empleador no puede calificar el incumplimiento del reposo como una falta de probidad, un incumplimiento grave de contrato o una inasistencia injustificada. A lo más, podría intentar fundar un reproche disciplinario distinto —por ejemplo, por desobediencia u ocultamiento de información—, pero siempre en la medida que existan antecedentes objetivos adicionales y que se haya acreditado un perjuicio efectivo para la empresa. Los siguientes fallos ilustran la aplicación de este criterio:

- a. Uno de los casos más expresivos de esta línea lo constituye la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT T-1790-2023. En ella, el empleador despidió al trabajador invocando incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, luego de constatar que este viajó a España durante una licencia médica. La demanda fue presentada en tutela por vulneración de la garantía de indemnidad y, en subsidio, por despido injustificado. Aunque el tribunal desestimó la tutela, acogió la segunda pretensión. En su razonamiento, el juez fue categórico al señalar que el comportamiento del trabajador, aun cuando pueda ser objetable desde otras perspectivas, no encaja en los márgenes de la causal invocada:

*“La demandada centra toda su tesis en el hecho que el actor, una vez otorgada la licencia médica, incumplió el reposo prescrito en ella, viajando a España y manteniéndose allí durante su periodo de vigencia. Esto resulta efectivo, pero aun siendo así, tal cuestión no refiere a ninguna obligación contractual de las invocadas por la demandada en su comunicación [...] por lo que reprocharle algún incumplimiento contractual estando suspendida la de prestar servicios resulta un absurdo. Nadie discute que tal conducta tenga consecuencias administrativas, pero ella dista de configurar la causal de despido que se ha esbozado” (considerando décimo sexto).”*

- b. En una línea similar se pronunció el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, en la causa RIT O-893-2018, que resolvió una demanda de desafuero laboral. El empleador alegaba falta de probidad, incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y ausencia injustificada, tras sorprender al trabajador viajando durante el período de reposo prescrito por una licencia médica. Sin embargo, el tribunal rechazó todas las causales. Respecto de la supuesta falta de probidad, indicó:

*“No respetar un reposo médico en la forma prescrita, no constituye una falta de rectitud u honradez para con el empleador, toda vez que extendida la licencia médica, el trabajador queda exento de sus obligaciones para con el empleador por el total de días que el documento señale” (considerando décimo sexto).*

Sobre la imputación de incumplimiento grave, añadió:

*“La imputación que se realiza al demandado de no haber trabajado debiendo hacerlo, es errada, ya que un facultativo autorizado por ley para emitir una licencia médica la extendió por los días que se imputan como no trabajados y en estas circunstancias el trabajador estaba exento de sus deberes laborales”.*

Y en cuanto a la supuesta inasistencia injustificada, el tribunal concluyó:

*“La no concurrencia del trabajador a sus labores sí posee causa justificada, razones médicas debidamente establecidas en la licencia médica y no objetadas por el órgano previsional respectivo”.*

Este fallo destaca, además, por ponderar el grado de afectación real a la empresa, concluyendo que no se acreditó daño económico ni perjuicio a la clientela como consecuencia del viaje del trabajador.

- c. Una sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en el recurso de nulidad Rol Ingreso N°362-2022, refuerza esta interpretación. En este caso, el empleador había despedido al trabajador por inasistencias injustificadas, luego de constatar —mediante redes sociales— que había asistido al estadio durante los días cubiertos por una licencia médica, cuyo diagnóstico era “enfermedad común” y al que se le había prescrito cinco días de reposo en su domicilio. Como se puede ver, en la causa RIT 0-638-2021 del juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, el tribunal validó el despido por considerar que el trabajador, al incumplir su licencia médica, había demostrado estar en condiciones de asistir al trabajo:

*Que, al respecto, cabe consignar que, a juicio de esta sentenciadora, la licencia médica invocada por el demandante no es suficiente en el caso concreto para justificar sus inasistencias por motivos de salud, porque se ha acreditado que durante el período por el cual se le otorgó reposo laboral total, en su domicilio, el actor concurrió al estadio Chinquihue de esta ciudad, a ver un partido de fútbol profesional, incumpliendo con ello el período de reposo de la licencia, y consecuentemente, demostrando que si estaba en condiciones de salud que le permitieron asistir a presenciar un partido de fútbol, tomarse una fotografía con uno de los jugadores y subirla como una historia a su whatsapp, también se encontraba en condiciones de concurrir a prestar sus servicios a su lugar de trabajo, lo que no hizo. (considerando décimo)*

Sin embargo, la Corte acogió el recurso de nulidad, declarando el despido como injustificado. La sentencia enfatizó que el tribunal *a quo* había incurrido en un error al evaluar aspectos que no son de su competencia:

*“La sentenciadora ha incurrido en un error de derecho, al calificar la excusa invocada por el trabajador y agregar requisitos adicionales, como la actividad desarrollada por el trabajador durante el período de licencia que no se encuentran en la ley y además calificar las condiciones de salud del trabajador durante el período de licencia, facultades que no le competen” (considerando décimo).*

Este razonamiento es especialmente relevante, pues delimita con claridad los márgenes de competencia judicial: mientras la licencia médica esté vigente y no haya sido invalidada por la autoridad respectiva, su sola existencia justifica la ausencia del trabajador, sin que el tribunal pueda entrar a ponderar subjetivamente si fue bien o mal utilizada.

## 2. Licencias médicas con efecto retroactivo.

Una segunda hipótesis que ha generado controversias judiciales importantes es la presentación de licencias médicas con efecto retroactivo. Un caso particularmente interesante ocurre cuando el documento es emitido o entregado después de que el trabajador ha sido despedido por ausencias injustificadas, que revela la actitud de la jurisprudencia frente a este problema, en general. En este tipo de casos, la discusión gira en torno a si la falta de comunicación oportuna al empleador —o incluso la entrega extemporánea del formulario— resta validez a la licencia como justificación de la inasistencia.

Al respecto, en diversos fallos la Corte Suprema ha señalado que el derecho del trabajador a justificar su ausencia mediante una licencia médica no queda condicionado al cumplimiento estricto de requisitos formales de comunicación, siempre que exista una causa médica real que haya impedido su asistencia al trabajo. Lo que importa, desde el punto de vista de los tribunales, es que la ausencia tenga una justificación atendible en términos sustantivos —como una enfermedad diagnosticada— y que dicha justificación pueda ser acreditada por medios legales, sin que la omisión de ciertos trámites internos pueda ser erigida en causal de despido.

La doctrina consolidada por el máximo tribunal establece que la presentación tardía de una licencia médica no la priva de su valor como excusa suficiente, aunque ello pueda tener consecuencias en otros planos —como la pérdida del subsidio de incapacidad laboral—. En cambio, su eficacia como causa de justificación de la inasistencia se mantiene vigente, y el empleador no puede fundar en esa tardanza una decisión de despido por el solo hecho de que el trabajador no informó a tiempo.

A continuación, se revisan tres fallos representativos en que la Corte Suprema ha acogido recursos de unificación de jurisprudencia, declarando injustificados los despidos fundados en ausencias que, aunque inicialmente no informadas, fueron luego respaldadas por licencias médicas válidas:

- a. Uno de los precedentes más relevantes en esta materia es el recurso de unificación de jurisprudencia Rol Ingreso N° 4.304-2021, resuelto por la Corte Suprema. El caso se originó por el despido de un trabajador que no asistió a sus labores durante varios días y, si bien contaba con una licencia médica que cubría ese período, no la presentó oportunamente al empleador, a pesar de conocer el procedimiento para hacerlo. Tanto el tribunal de primera instancia como la Corte de Apelaciones de Santiago consideraron injustificada la ausencia y validaron el despido. Sin embargo, la Corte Suprema corrigió ese criterio.

En su fallo, el máximo tribunal afirmó que la ausencia laboral puede justificarse incluso sin comunicación previa al empleador, siempre que exista una causa legítima como una enfermedad. En palabras del fallo:

*“La conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, de forma que, si existe una razón o motivo que origine la ausencia, como una enfermedad, se entiende que constituye una excusa suficiente que puede ser acreditada por cualquier medio de prueba, sea testimonial o documental consistente en certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros, por lo que no se requiere dar aviso de la ausencia al empleador [...] constituyendo el intento de presentación o la*

*comunicación requerida por el tribunal de nulidad, un requisito adicional que no está previsto en la norma y, que en consecuencia, es inexigible” (considerando séptimo).*

Luego agregó que incluso si el trabajador hubiese actuado con desidia o mala fe al no informar:

*“Es indiferente la mala fe que se le impute o que desatendiera determinados procedimientos internos, cuestión que eventualmente podría configurar otra causal de término del contrato, aunque diferente a la invocada” (considerando octavo).*

Es decir, la Corte distingue entre dos planos: la validez sustantiva de la licencia como excusa para ausentarse, y la eventual infracción a reglas internas, que en todo caso debería ser invocada como causal distinta y no como inasistencia injustificada.

- b. Una decisión en el mismo sentido fue dictada en el recurso de unificación de jurisprudencia Rol Ingreso N° 43.976-2020, donde el trabajador fue despedido por inasistencia y sólo después del despido presentó una licencia médica retroactiva, es decir, que acreditaba que ya se encontraba con reposo médico durante los días en que se ausentó. Nuevamente, los tribunales inferiores desestimaron la demanda, pero la Corte Suprema corrigió el criterio y declaró el despido como injustificado.

En su sentencia, la Corte reafirmó que el valor justificante de la licencia no depende de su tramitación formal ni de su oportunidad, sino de su contenido clínico. Como se lee en los considerandos:

*“La presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo” (considerando séptimo).*

Más aún, el fallo reitera expresamente el criterio ya asentado en otras decisiones, consolidando así una línea jurisprudencial:

*“La interpretación correcta en relación a la materia de derecho consultada [...] no exige, para entender justificada la inasistencia basada en una licencia médica emitida en favor del trabajador, que deba ser comunicada dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador, en la norma reglamentaria o en protocolos internos” (considerando octavo).*

- c. Un caso aún más reciente —y particularmente ilustrativo— es el resuelto por la Corte Suprema con fecha 3 de junio de 2025, en el recurso de unificación de jurisprudencia Rol Ingreso N° 13.494-2024, relativo al despido de una trabajadora de la Municipalidad de Cerrillos. La empleadora la desvinculó luego de siete días de inasistencia, sin aviso ni justificación, y dos días después del despido la trabajadora presentó una licencia médica retroactiva que abarcaba el período cuestionado. Dicha licencia fue posteriormente rechazada por la COMPIN.

Tanto el tribunal de primera instancia como la Corte de Apelaciones de Santiago estimaron válidamente configurada la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, pero la Corte Suprema corrigió ese criterio y acogió el recurso, reafirmando su doctrina sobre el carácter sustantivo de la justificación médica.

En su razonamiento, el máximo tribunal fue enfático al señalar que los requisitos esgrimidos por los jueces de instancia no se encuentran en la ley. Tal como lo indica el fallo:

*“Las exigencias planteadas en el fallo impugnado relacionadas con el tiempo de espera de la demandada, que tardó siete días en decidir el despido de la dependiente, la emisión de la licencia dos días después de haber sido despedida con carácter retroactivo, excediendo el plazo establecido en el artículo 11 del Decreto N°3 del año 1984 del Ministerio de Salud y su rechazo por COMPIN, son requisitos que [...] no se contienen en la normativa que regula la causal de despido que se analiza, por lo que no pueden imponerse a la recurrente” (considerando duodécimo).*

En definitiva, la Corte concluye que lo relevante es que la excusa por inasistencia tenga base real y que su acreditación no puede ser desvirtuada por formalismos reglamentarios:

*“Cabe concluir que la Corte de Apelaciones de Santiago incurrió en error de derecho al calificar la excusa invocada por la trabajadora, agregando requisitos adicionales que no se encuentran en la ley, razones que llevan a acoger el recurso de unificación de jurisprudencia” (considerando decimotercero).*

Este fallo viene a reforzar, actualizar y consolidar la doctrina ya establecida por el máximo tribunal: la ausencia del trabajador justificada por enfermedad es válida, aunque la licencia sea retroactiva, extemporánea o incluso rechazada por el órgano de salud.

#### **IV. Reflexiones finales**

La revisión del marco normativo y jurisprudencial sobre licencias médicas en el sector privado permite advertir una serie de tensiones que inciden directamente en la legitimidad y sostenibilidad del sistema.

En primer lugar, si bien las normas vigentes admiten diversas interpretaciones, la lectura según la cual toda licencia médica autorizada constituye una justificación legal suficiente para ausentarse del trabajo, aun si es presentada en forma tardía, retroactiva o utilizada de manera abiertamente abusiva, puede terminar amparando prácticas reñidas con el derecho. Esta interpretación excluye, en la práctica, que el uso fraudulento de una licencia médica pueda configurar una falta de probidad o una inasistencia injustificada, aun cuando existan antecedentes objetivos y verificables.

Sin que ello implique exigir a los tribunales una interpretación *contra legem*, sí resulta jurídicamente plausible —y deseable— una lectura que permita armonizar la protección del trabajador con la buena fe contractual y el correcto funcionamiento del vínculo laboral. De lo contrario, el sistema corre el riesgo de legitimar el fraude, desdibujando los límites entre el uso legítimo y el abuso de un instrumento creado para proteger la salud de los trabajadores.

Ahora bien, cabe preguntarse si el problema no radica más en el diseño normativo que en su interpretación. La ley vigente no distingue adecuadamente entre el uso legítimo y el uso abusivo de una licencia médica mientras esta se mantenga formalmente vigente. Algunos tribunales han validado el despido por inasistencia injustificada cuando la licencia ha sido expresamente invalidada por la autoridad competente. Pero en ausencia de ese pronunciamiento, la autorización opera con efectos automáticos, sin permitir a los jueces ponderar su eventual desnaturalización. Esta ambigüedad normativa debilita la capacidad del sistema para sancionar prácticas que, sin infringir abiertamente la ley, vulneran su finalidad

En segundo lugar, la masificación de las licencias médicas, muchas veces concentrada en un número reducido de profesionales y motivada por patologías de difícil fiscalización, ha desbordado las capacidades de control institucional. Esta situación afecta gravemente la sostenibilidad financiera del sistema de salud, desviando recursos esenciales para prestaciones médicas y comprometiendo la función previsional de las cotizaciones obligatorias.

En tercer lugar, mientras la Contraloría General de la República ha adoptado un enfoque activo frente a los abusos cometidos en el sector público, poniendo en evidencia fallas estructurales en el control interno de los servicios estatales, en el sector privado el control descansa casi exclusivamente en los tribunales de justicia. Sin embargo, encontramos casos en que los tribunales se muestran reticentes a sancionar el uso indebido de licencias, incluso en casos donde el comportamiento del trabajador resulta claramente incompatible con el reposo prescrito. Esta disociación entre la reciente exigencia pública y la indulgencia privada termina por debilitar la confianza en la equidad y eficacia del sistema.

En consecuencia, los problemas descritos ponen de relieve la necesidad de revisar el marco legal vigente. La forma en que los tribunales han interpretado las normas sugiere que no solo existen razones económicas para reformar la regulación de las licencias médicas —como se ha señalado anteriormente—, sino también consideraciones de equidad básica. La indignación ciudadana frente a los abusos cometidos por funcionarios públicos debiera extenderse igualmente al sector privado, reafirmando que la responsabilidad en el uso de este instrumento es compartida y no exclusiva del ámbito estatal.

De este modo, se requiere no solo una adecuación normativa, sino también la incorporación de incentivos correctos para todos los actores involucrados: trabajadores, médicos, empleadores e instituciones previsionales. El objetivo no debe ser restringir derechos, sino resguardar el carácter protector de la licencia médica, asegurando que su utilización sea legítima, verificable y coherente con los principios fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social.