

Santiago, dieciocho de julio de dos mil veintiséis.

VISTO:

PRIMERO: Que comparece ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña **SANDRA BARRERA FUENTES**, quien interpone demanda en procedimiento monitorio por despido carente de motivo plausible y, en subsidio, injustificado, indebido e improcedente, en contra de su ex empleadora la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ÑUÑO A**, del giro de su denominación, representada legalmente por don **CLAUDIO VALENZUELA CHADWICK**, de quien ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Manuel de Salas N°451, comuna de Ñuñoa, Santiago, conforme a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone:

Refiere que prestó servicios para la demandada desde el 10 de marzo de 2020, desempeñándose como asistente de aseo, bajo contrato de duración indefinida, y que fue despedida el 27 de mayo de 2025 por la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

Señala que la decisión se fundó en haber salido del país entre el 14 y el 19 de agosto de 2023, mientras hacía uso de una licencia médica de treinta días.

Sostiene que la carta de despido no describiría suficientemente los hechos ni explicaría la manera en que el viaje habría afectado la relación laboral, añadiendo que las eventuales deficiencias de dicha comunicación no podrían ser complementadas durante el juicio mediante la incorporación de nuevos hechos o circunstancias.

Agrega que la licencia cuestionada correspondía a la última de una serie de reposos continuos iniciados en marzo de 2023, derivados, según sostiene, de una patología de salud mental; que el viaje a Argentina tuvo una duración acotada y perseguía favorecer su recuperación; y que, durante la licencia, la



prestación de servicios se encontraba suspendida, por lo que la conducta reprochada habría ocurrido fuera del desempeño de sus funciones.

Expone que el eventual incumplimiento de las condiciones del reposo produciría efectos propios del ámbito previsional y no configuraría, por sí solo, una falta de probidad laboral, desde que la conducta no habría sido ejecutada durante la prestación efectiva de los servicios ni habría causado un perjuicio directo a la empleadora.

Afirma que no actuó con ánimo de engañar ni perjudicar a la demandada, sino que aceptó la invitación de una amiga con la expectativa de que el desplazamiento contribuyera a mejorar su estado de salud. Señala que fue su amiga Ana Rosa Bravo Poblete, junto con la hija de esta, quien organizó y financió el viaje, sin que la actora hubiese pagado los pasajes o los gastos asociados.

Manifiesta que el desplazamiento comprendió solo algunos días dentro de un período aproximado de seis meses de licencias médicas continuas; que durante el tiempo restante habría cumplido el reposo; que, terminado este, se reincorporó a sus funciones; y que la experiencia del viaje habría producido efectos favorables en su estado anímico.

Alega, asimismo, que no todo comportamiento deshonesto reviste la gravedad necesaria para configurar la causal invocada y que, en el caso concreto, la medida de despido habría sido desproporcionada, atendida la duración acotada del viaje, la ausencia de perjuicio laboral acreditado y el carácter aislado de la conducta.

Añade que mantuvo una conducta laboral irreprochable durante aproximadamente cinco años, sin sanciones disciplinarias anteriores, cumpliendo regularmente sus obligaciones y reincorporándose a sus labores una vez finalizado el período de licencias médicas.



Solicita que se declare que el despido careció de motivo plausible o, subsidiariamente, que fue injustificado, indebido e improcedente, y que se condene a la demandada al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, recargos legales, feriado proporcional, reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, a la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, compareció doña **CAMILA MARTÍNEZ BASCOLIS**, abogada, en representación de la demandada **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ÑUÑO A**, quien contestó la demanda solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas. Asimismo, opuso excepción de compensación y dedujo demanda reconvencional por la suma de **\$1.190.191**, correspondiente, según sostuvo, a remuneraciones pagadas a la actora durante períodos cubiertos por licencias médicas posteriormente rechazadas y que no habrían sido reembolsadas por Fonasa, todo conforme a los fundamentos registrados en el audio de la audiencia.

TERCERO: Que, conferido traslado de la excepción de compensación, la parte demandante se allanó hasta por la suma de \$106.263, correspondiente al feriado proporcional reclamado. En atención a ello, el tribunal tuvo por allanada a la actora respecto de dicho monto y sustrajo de la controversia el cobro del feriado proporcional.

Que, acto seguido, la demandada se desistió de la demanda reconvencional, desistimiento que fue tenido presente por el tribunal.

Luego, llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo, procediendo el tribunal a fijar como único hecho a probar el siguiente:

1) Efectividad de haber incurrido la demandante en los hechos que se le imputan en la carta de despido, cumplimiento de las formalidades del despido.



CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia única los siguientes medios probatorios:

DE LA DEMANDADA:

Documental:

1.- Renovación de contrato a indefinido regido por el estatuto de asistentes de la educación Ley N°21.109, de fecha 5 de julio de 2021.

2.- Liquidaciones julio de 2023 a mayo 2025.

3.- Carta de término de la relación laboral de fecha 27 de mayo de 2025.

4.- Comprobantes de envío a la trabajadora y a la Dirección del Trabajo.

5.- Licencia médica N°3 Folio: 15236260-9, otorgada el 4 de julio de 2023.

6.- Licencia médica N°3 Folio: 15514369-K, otorgada el 2 de agosto de 2023.

7.- Copia de Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.

8.- Copia de oficio N°E82804 / 2025, de fecha 22 de mayo de 2025.

DE LA DEMANDANTE:

Documental:

1) Carta de despido, de fecha 27/05/2025.

2) Licencia Médica, de FOLIO 13965574-5, emitida el día 06/03/2023, con fecha de inicio reposo: 06/03/2023, por 30 días.

3) Licencia Médica, de FOLIO 14289235-9, emitida el día 05/04/2023, con fecha de inicio reposo: 05/04/2023, por 30 días.

4) Licencia Médica, de FOLIO 2-60863716, emitida el día 05/05/2023, con fecha de inicio reposo: 05/05/2023, por 30 días.



5) Licencia Médica, de FOLIO 14944183-2, emitida el día 05/06/2023, con fecha de inicio reposo: 04/06/2023, por 30 días.

6) Licencia Médica, de FOLIO 15236260-9, emitida el día 04/07/2023, con fecha de inicio reposo: 04/07/2023, por 30 días.

7) Licencia Médica, de FOLIO 15514369-K, emitida el día 02/08/2023, con fecha de inicio reposo: 03/08/2023, por 30 días.

8) Informe Médico, de fecha 28/08/2023.

9) Recetas Médicas, emitidas por el Dr. Leónidas Blanco Delgadillo, de fecha 02/08/2023, de fecha 04/07/2023, de fecha 05/05, de fecha 05/05, de fecha 05/04, de fecha 05/04 de fecha 06/03, de fecha 06/03.

10) Certificado de Alta, emitido por el Dr. Leónidas Blanco Delgadillo, de fecha 28/09/2023.

11) Antecedentes, Compra de Pasajes de Avión, (Pantallazos).

12) Certificado de Cotizaciones de PREVIRED, de fecha 27/05/2025.

13) Acta Comparendo de Conciliación, de fecha 18/07/2025.

14) Reclamo, de fecha 30/05/2025.

15) Licencia médica, 02-08-2023.

Confesional:

Ante la incomparecencia del representante legal de la parte demandada, la demandante solicita el apercibimiento legal correspondiente. Tribunal resolverá en sentencia definitiva.

Testimonial:

Declara como testigo de la demandante doña **ANA ROSA BRAVO POBLETE**, quien legalmente juramentada expone sobre los hechos que constan en registro de audio respectivo.

Observaciones a la prueba:



Las partes realizan las observaciones a la prueba rendida en juicio, lo cual consta en el respectivo registro de audio.

C O N S I D E R A N D O:

QUINTO: Que la controversia en este pleito se centra en determinar lo justificado o injustificado del despido del que fue objeto la actora, que en la especie se le imputan como hechos constitutivos de la caducidad de su contrato de trabajo, de conformidad a lo establecido en la carta de despido de fecha 27 de mayo de 2025, incorporada en juicio por ambas partes, lo siguiente:

“Nos permitimos comunicar que con esta fecha se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, por la causal del artículo 160, número 1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, por "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones", siendo su último día de trabajo el día 27 de mayo de 2025.

Lo anterior se funda en oficio N°82804/2025, de la Contraloría General de la República, en el cual se adjunta nómina de personas con salidas o permanencias en el extranjero, mientras hacían uso de licencia médica, otorgada durante el año 2023-2024. Esto, de acuerdo con lo advertido por esa entidad en el consolidado de información circularizada N°9, de 2025. El oficio de referencia, se sustenta con la información proporcionada por la Policía de Investigaciones de Chile y, la Superintendencia de Seguridad Social. Según los antecedentes entregados por este organismo, usted registra lo siguiente:

<i>Fecha de emisión licencia médica</i>	<i>Fecha de inicio de la licencia médica</i>	<i>Cantidad de días de reposo</i>	<i>Fecha de viaje</i>	<i>Entrada o salida del país</i>	<i>Medio transporte</i>	<i>Región paso fronterizo</i>	<i>Paso fronterizo</i>
<i>02 de agosto de 2023</i>	<i>03 de agosto de 2023</i>	<i>30 días</i>	<i>14 de agosto de 2023</i>	<i>salida</i>	<i>Aérea</i>	<i>Región Metropolitana</i>	<i>Aeropuerto Arturo Benítez</i>
<i>02 de agosto de 2023</i>	<i>03 de agosto de 2023</i>	<i>30 días</i>	<i>19 de agosto de 2023</i>	<i>entrada</i>	<i>Aérea</i>	<i>Región Metropolitana</i>	<i>Aeropuerto Arturo Benítez</i>



Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. Adjuntamos certificado de cotizaciones de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales del período trabajado se encuentran pagadas.

Se hace presente que la suscripción del presente finiquito, se realizará de manera presencial ante ministro de fe, Notario Público, en donde usted podrá optar por aceptar, firmar y recibir el finiquito y si lo estima necesario. formular reserva de derechos en el mismo.

En relación a lo anterior, le informo que su finiquito quedará a su disposición en la Notaria la Reina, ubicada en Av. Príncipe de Gales N°5841, Comuna de La Reina; dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral, ya indicada en el presente documento.

Saluda atentamente a usted...” (SIC)

SEXTO: Que, de la carta reseñada en el motivo precedente, se desprende que el empleador invocó para el despido de la actora la causal de falta de probidad en el desempeño de sus funciones prevista en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Que la comunicación de término satisface las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo, desde que individualiza la causal legal invocada y describe de manera concreta el hecho que la sustenta, precisando la licencia médica comprometida, su fecha de emisión, inicio y duración, las fechas de salida y entrada al territorio nacional, el medio de transporte, el paso fronterizo y la fuente oficial de tales antecedentes.

Estas menciones permitieron a la trabajadora conocer con precisión la conducta atribuida y ejercer adecuadamente su defensa, como efectivamente ocurrió al reconocer el viaje y controvertir su significación jurídica. La exigencia legal consiste en comunicar la causal invocada y los hechos concretos en que se funda, mas no en anticipar una fundamentación jurídica



exhaustiva acerca de la buena fe, la conexión funcional o la gravedad, materias cuya calificación corresponde al tribunal.

Por consiguiente, no se advierte indeterminación, indefensión ni incorporación judicial de una imputación distinta de aquella comunicada. Las condiciones consignadas en la licencia médica incorporada al juicio no introducen una conducta diversa, sino que permiten valorar la significación y gravedad del mismo hecho expresamente comunicado: la salida y permanencia de la actora en el extranjero durante su vigencia.

OCTAVO: Que la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato, sin derecho a las indemnizaciones derivadas del despido, cuando el trabajador incurre en falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

La probidad corresponde a la honradez, integridad y rectitud que debe observarse durante la vigencia de la relación laboral. Su ausencia se manifiesta en un comportamiento objetivamente incompatible con los deberes de lealtad, fidelidad y corrección que integran el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

Tales deberes no requieren una estipulación expresa, pues emanan de la naturaleza de la convención y de la regla de ejecución de buena fe prevista en el artículo 1546 del Código Civil, conforme a la cual los contratos obligan no solo a lo expresamente pactado, sino también a cuanto deriva de su naturaleza, de la ley o de la costumbre.

La falta de probidad constituye una causal de naturaleza cualitativa. Su configuración no depende necesariamente de la producción de un perjuicio patrimonial definitivo, de la reiteración de la conducta, de la existencia de sanciones anteriores ni de que los hechos satisfagan los elementos de un ilícito penal. Lo jurídicamente relevante es que el comportamiento acreditado revele una ausencia de rectitud de entidad suficiente para afectar gravemente la confianza que permite la subsistencia de la relación laboral.



La severidad de la consecuencia extintiva exige, no obstante, que el empleador acredite los hechos contenidos en la comunicación de despido y que el tribunal examine su gravedad atendiendo las circunstancias concretas del caso, sin que resulte suficiente la mera formulación abstracta de una conducta reprochable.

Que, en cuanto a la expresión legal “en el desempeño de sus funciones”, esta no puede ser reducida a un criterio exclusivamente espacial o cronológico. La ejecución del contrato no se identifica únicamente con el instante en que se desarrolla materialmente una tarea, sino que comprende igualmente aquellas actuaciones que inciden directamente en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del vínculo, en la justificación de una inasistencia o en la confianza necesaria para su continuidad.

La licencia médica no extingue el contrato de trabajo ni sustrae al dependiente del conjunto de deberes que emanan de su vigencia. Su efecto consiste en justificar temporalmente la inasistencia y suspender la exigibilidad de la prestación de servicios para permitir la recuperación de la salud, subsistiendo durante ese período los deberes de buena fe, lealtad y corrección contractual.

En este sentido, la Corte Suprema, en sentencia de 23 de marzo de 2026, dictada en causa Rol N°49.746-2024, al unificar jurisprudencia respecto del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, sostuvo que la expresión “en el desempeño de sus funciones” no requiere que el comportamiento se produzca materialmente durante la jornada o a propósito de la labor inmediata encomendada, pues comprende también actos con incidencia en el desempeño laboral y en la buena marcha de la empresa.

En dicho pronunciamiento, el máximo tribunal razonó que el contrato de trabajo contiene un elemento ético integrado por los principios de fidelidad, lealtad y buena fe, y concluyó, en un supuesto de viaje al extranjero durante una licencia médica con



reposo total domiciliario y sin justificación médica idónea, que tal conducta importaba el aprovechamiento incompatible de una prerrogativa destinada a justificar la inasistencia laboral, revelando una actuación carente de rectitud e integridad y funcionalmente vinculada con el contrato.

De este modo, la eventual relevancia laboral de una conducta desarrollada fuera del establecimiento no deriva de una extensión ilimitada del poder disciplinario del empleador hacia la vida privada. Surge cuando existe una conexión objetiva y suficientemente intensa entre esa conducta y la causa jurídica que legitima la inejecución temporal de las obligaciones laborales. En tal supuesto, no se sanciona una elección personal indiferente para el contrato, sino la utilización incompatible de un instrumento que justificaba la ausencia frente al empleador.

NOVENO: Que la demandante no controvierte la materialidad del hecho central contenido en la carta de despido, pues reconoce que, mientras hacía uso de una licencia médica de treinta días, salió voluntariamente del territorio nacional con destino a Argentina y permaneció fuera del país entre los días 14 y 19 de agosto de 2023.

Su defensa se funda, en lo sustancial, en que el viaje tuvo una duración acotada; que fue realizado por invitación de una amiga con la expectativa personal de favorecer su recuperación; que, según sostuvo, la licencia se vinculaba con una patología de salud mental; que no tuvo intención de perjudicar a su empleadora; y que, encontrándose suspendida la obligación de prestar servicios, la conducta pertenecería a su vida privada o, a lo sumo, produciría consecuencias en el ámbito previsional.

Que la existencia de la enfermedad y el otorgamiento de la licencia constituyen cuestiones distintas del cumplimiento de las condiciones del reposo. La autenticidad de la patología no permite inferir, por sí sola, que cualquier actividad realizada durante dicho período haya resultado compatible con el tratamiento prescrito.



La licencia médica folio N°15514369-K, emitida el 2 de agosto de 2023, dispuso treinta días de reposo total a contar del 3 del mismo mes e individualizó como lugar para su cumplimiento el domicilio de la trabajadora ubicado en avenida Grecia N°4550, comuna de Ñuñoa. Por consiguiente, no se trataba de un reposo cuya modalidad o lugar hubiese quedado entregado a la sola apreciación de la beneficiaria.

La indicación de reposo total y la individualización de un domicilio delimitaban objetivamente las condiciones bajo las cuales la licencia justificaba la ausencia laboral, sin perjuicio de aquellas salidas o actividades que pudieran encontrarse médicamente autorizadas o resultar compatibles con el tratamiento. Sin embargo, de esa posibilidad general no se sigue que un viaje internacional de varios días sea compatible, por sí solo, con el reposo prescrito. Acreditadas por la empleadora las condiciones de la licencia y la permanencia de la trabajadora fuera del país, la explicación ofrecida por esta, en orden a que el desplazamiento habría favorecido su recuperación, requería algún respaldo clínico concreto, el que no fue aportado.

En la especie, no se incorporó indicación, autorización o recomendación médica previa que hubiese dispuesto o permitido el viaje a Argentina. El informe acompañado fue emitido el 28 de agosto de 2023, esto es, después del desplazamiento; describe el diagnóstico, tratamiento y evolución de la actora, deja constancia de que la licencia había sido rechazada por COMPIN y dispone su reintegro laboral a contar del 2 de septiembre del mismo año, pero no contiene referencia alguna al viaje ni señala que este hubiese sido conocido, prescrito o autorizado por el facultativo tratante.

El certificado de alta de 28 de septiembre de 2023 tampoco modifica esta conclusión, pues únicamente da cuenta de una evolución satisfactoria del tratamiento y autoriza la reincorporación laboral de la actora a contar del 2 de septiembre del mismo año, sin contener referencia alguna al viaje ni indicar que este hubiese formado parte del tratamiento prescrito.



La existencia de antecedentes médicos y la necesidad de reposo no constituyen el fundamento del reproche.

La causal no se configura por el diagnóstico de la trabajadora, sino por la conducta desplegada durante el período en que la licencia justificaba su ausencia, en términos objetivamente incompatibles con las condiciones del reposo prescrito.

La circunstancia de que los pasajes y el alojamiento hubiesen sido adquiridos o gestionados por terceras personas tampoco modifica la conclusión, pues únicamente explica la forma de financiamiento o coordinación del viaje, pero no elimina la decisión consciente de la demandante de realizarlo durante la vigencia del reposo.

Que la prueba incorporada resulta múltiple, precisa, concordante y conectada. La licencia acredita el reposo total iniciado el 3 de agosto de 2023; el oficio N°E82804/2025 de la Contraloría General de la República, elaborado sobre la base de información oficial de la Policía de Investigaciones y de la Superintendencia de Seguridad Social, consigna la salida de la actora el 14 de agosto y su ingreso el día 19; y los documentos de transporte y la reserva de alojamiento resultan concordantes con el viaje y la permanencia de la actora en Buenos Aires durante aquel período.

La diferencia entre la fecha de salida migratoria (14 de agosto) y la hora de despegue consignada en el itinerario (00:50 horas del día 15) no constituye una contradicción relevante, atendida la proximidad temporal y la circunstancia ordinaria de que el control migratorio pueda efectuarse durante la jornada anterior a un vuelo de madrugada.

No se trata, entonces, de atribuir a la trabajadora una enfermedad simulada, la adquisición fraudulenta de una licencia o la comisión de un delito, hechos que no integran la carta ni han sido objeto de prueba. Lo acreditado es que, con conocimiento de encontrarse sometida a reposo total en un domicilio determinado, decidió salir del país y permanecer durante varios



días en el extranjero, sin respaldo clínico previo que permitiera considerar dicho viaje como parte o complemento del tratamiento.

Tampoco resulta atendible sostener que la conducta carece de conexión laboral porque se realizó mientras la obligación de prestar servicios estaba suspendida. La licencia era precisamente el antecedente que justificaba frente a la empleadora que la actora no concurriera a cumplir sus funciones. Por ello, el modo en que fue utilizado el período de reposo no resultaba jurídicamente indiferente para el contrato.

De no haber mediado la licencia, la trabajadora habría debido prestar regularmente sus servicios. Fue ese instrumento el que legitimó su ausencia durante los mismos días en que se encontraba fuera del territorio nacional. La conexión con el contrato no descansa, por tanto, en la ubicación física de la conducta, sino en su incidencia directa sobre la causa jurídica que eximía temporalmente a la actora del cumplimiento de su obligación principal.

Que la distancia temporal entre la ocurrencia del viaje y el despido no permite concluir la existencia de perdón de la causal, desde que no se acreditó que la empleadora hubiese tenido conocimiento suficiente de los hechos con anterioridad a la recepción del oficio N°E82804/2025, de 22 de mayo de 2025. Por el contrario, la comunicación de término fue emitida el 27 del mismo mes, esto es, dentro de un lapso próximo a la toma de conocimiento de los antecedentes, sin que pueda atribuirse a la demandada tolerancia, aceptación o renuncia tácita al ejercicio de la facultad disciplinaria.

Que las restantes licencias médicas, recetas, certificado de cotizaciones, acta de comparendo, reclamo y demás documentos incorporados por la demandante dan cuenta de la continuidad de sus atenciones y reposos, de los medicamentos prescritos y de las actuaciones posteriores al término de la relación laboral. Sin embargo, ninguno de dichos antecedentes contiene una indicación, autorización o recomendación médica relativa al viaje



efectuado entre los días 14 y 19 de agosto de 2023, ni modifica las condiciones de reposo total y dirección consignadas en la licencia vigente durante ese período, razón por la cual no alteran las conclusiones precedentes.

DÉCIMO: Que los hechos establecidos configuran la causal de falta de probidad en el desempeño de las funciones prevista en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.

En efecto, durante el período en que la licencia médica justificaba su inasistencia, la demandante realizó un viaje internacional que, atendidas las condiciones concretas del reposo prescrito y la ausencia de respaldo clínico previo, resultaba objetivamente incompatible con la finalidad que legitimaba su ausencia laboral.

La conducta fue voluntaria y se extendió durante varios días, pues la salida del país, el traslado aéreo y la permanencia en el extranjero no corresponden a actos accidentales o inadvertidos, sino a una decisión conscientemente adoptada.

La conclusión anterior no depende de atribuir a la actora un propósito penal de defraudación ni una intención específica de perjudicar a la empleadora. Para la configuración de la causal basta que el comportamiento, apreciado objetivamente, resulte incompatible con los deberes de rectitud, lealtad y buena fe exigibles durante la vigencia del contrato. En la especie, la trabajadora conocía la existencia y duración de la licencia y, pese a ello, decidió salir y permanecer fuera del país, sin respaldo médico previo que permitiera vincular el desplazamiento con el tratamiento prescrito.

Que la circunstancia de que los mismos hechos puedan producir consecuencias en sede previsional no excluye su relevancia laboral. La competencia de COMPIN y de los organismos de seguridad social recae sobre la autorización, los efectos y las consecuencias previsionales de la licencia, mientras que en esta sede corresponde determinar si la conducta acreditada vulneró los deberes derivados del contrato de trabajo. Se trata de planos jurídicos distintos y compatibles, de modo que



las consecuencias previsionales no desplazan ni absorben la calificación laboral del comportamiento.

La configuración de la causal tampoco exige acreditar un perjuicio patrimonial efectivo, una alteración organizacional cuantificable o la contratación de personal de reemplazo, pues tales consecuencias no integran los elementos del artículo 160 N°1 letra a). Su ausencia puede ser ponderada al examinar la proporcionalidad de la medida, pero no neutraliza una conducta que compromete directamente los deberes de rectitud y buena fe.

Que se ha considerado, asimismo, que la trabajadora mantenía una relación laboral de aproximadamente cinco años, que no se acreditaron sanciones disciplinarias anteriores, que había hecho uso de licencias médicas continuas durante varios meses y que el viaje tuvo una duración inferior al período total de reposo. Tales circunstancias constituyen antecedentes favorables y han sido ponderadas. Sin embargo, no modifican la conclusión, pues el juicio de proporcionalidad no se agota en constatar la infracción al reposo ni supone que todo desplazamiento realizado durante una licencia médica conduzca necesariamente al despido, sino que exige atender a las circunstancias concretas acreditadas en la causa. En la especie, la gravedad deriva de la concurrencia conjunta de reposo total, individualización de un domicilio para su cumplimiento, salida voluntaria del territorio nacional, permanencia durante varios días en el extranjero y ausencia de indicación médica que vinculara el viaje con el tratamiento prescrito.

La pérdida de confianza no se sustenta en una apreciación meramente subjetiva de la empleadora, sino en la afectación de una expectativa contractual objetivamente verificable: que la trabajadora se abstendría de realizar conductas incompatibles con las condiciones del instrumento que justificaba su ausencia.

En consecuencia, la conducta se encuentra comprendida en la expresión “en el desempeño de sus funciones”, pues incidió directamente en la justificación de la ausencia y en la ejecución de buena fe del contrato. Su gravedad cualitativa resulta



suficiente para legitimar la terminación inmediata del vínculo, sin que la ausencia de sanciones disciplinarias anteriores prive al empleador de invocar la causal frente a un hecho de esta entidad.

Por consiguiente, el despido de 27 de mayo de 2025 se ajustó a derecho, por lo que corresponde rechazar la pretensión de que sea declarado carente de motivo plausible y, subsidiariamente, injustificado, indebido o improcedente, así como el cobro de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y los recargos legales asociados a una declaración de despido injustificado.

UNDÉCIMO: Que el cobro de feriado proporcional por la suma de \$106.263 fue sustraído de la controversia durante la audiencia única, con motivo del allanamiento de la demandante a la excepción de compensación hasta por dicho monto. Atendido que las restantes pretensiones pecuniarias serán rechazadas y que la demandada se desistió de la demanda reconvencional, no existe otra suma que deba ser objeto de compensación ni saldo respecto del cual corresponda emitir pronunciamiento.

DUODÉCIMO: Que no se hará efectivo apercibimiento alguno respecto de la prueba confesional solicitada a la demandada con motivo de la incomparecencia de su representante legal, por cuanto dicha consecuencia procesal no opera de manera automática y solo puede recaer sobre hechos pertinentes, categóricamente afirmados y susceptibles de confesión, mas no sobre calificaciones jurídicas ni sobre conclusiones relativas a la justificación o proporcionalidad del despido. En la especie, el mérito de la prueba documental incorporada permite establecer directamente las condiciones de la licencia médica, la salida y el reingreso de la actora al territorio nacional y las demás circunstancias relevantes para resolver la controversia, sin que proceda construir, mediante confesión ficta, hechos incompatibles con tales antecedentes.

Que tampoco la declaración de doña Ana Rosa Bravo Poblete, testigo de la demandante, permite desvirtuar lo resuelto.



Si bien su testimonio da cuenta de que ella y su hija invitaron a la trabajadora y asumieron los gastos del viaje, tales circunstancias solo explican su organización y financiamiento, pero no eliminan el carácter voluntario del desplazamiento ni acreditan que este hubiese sido autorizado o recomendado por el médico tratante. La testigo reconoció no tener conocimiento directo de una indicación médica que permitiera a la actora salir del país y fundó su apreciación acerca de la supuesta flexibilidad de la licencia en información que habría recibido del hijo de la demandante. Asimismo, su afirmación de que el viaje habría favorecido el estado anímico de la trabajadora corresponde a una percepción personal, carente de respaldo clínico, insuficiente para establecer la compatibilidad del desplazamiento con el reposo total prescrito.

Finalmente, la referencia de la testigo a que el viaje habría durado tres días tampoco desvirtúa los registros migratorios incorporados al proceso, desde que manifestó no recordar con precisión las fechas. Por consiguiente, su declaración no altera las conclusiones alcanzadas en los fundamentos precedentes.

DECIMOTERCERO: Que la presente sentencia se dicta en procedimiento monitorio, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo, conforme al mérito de los antecedentes incorporados al proceso y a lo debatido por las partes en la audiencia única.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 9, 160 N°1 letra a), 162, 168, 446 y siguientes, 495, 496 y siguientes del Código del Trabajo, **se resuelve:**

I.- Que, se declara que el despido del que fue objeto doña **SANDRA BARRERA FUENTES**, el día 27 de mayo de 2025, por parte de la demandada **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ÑUÑO A**, resulta **JUSTIFICADO** y en consecuencia **SE RECHAZA** la demanda, en todas sus partes.

II.- Que cada parte pagará sus costas.



Regístrese, **notifíquese por correo electrónico a las partes**, y en su oportunidad archívese.

RIT: M-3646-2025.

RUC: 25-4-0698102-1.

Dictada en procedimiento monitorio por don **RICARDO ANTONIO ARAYA PÉREZ**, Juez Titular, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



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. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>