

ANUARIO DE DERECHO PÚBLICO 2026

VOLUMEN 1

UNIVERSIDAD
DIEGO
PORTALES

FACULTAD
DE DERECHO

DIRECTORES

Domingo Lovera
Tamara Carrera
Reynaldo Lam

AUTORES

Camilo Mirosevic
Óscar Fuentes
Álvaro Domínguez
Claudio Tapia
Juan Pablo Delgado
Victoria Anacona



EDICIONES
UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES

**ANUARIO
DE DERECHO
PÚBLICO
2026**

VOLUMEN 1

**UNIVERSIDAD
DIEGO
PORTALES**

ANUARIO DE DERECHO PÚBLICO 2026

© VV. AA., 2026

© Ediciones Universidad Diego Portales, 2026

Primera edición: septiembre de 2026

ISSN: 3087-3320

Universidad Diego Portales

Dirección de Publicaciones

Av. Manuel Rodríguez Sur 415

Teléfono (56 2) 2676 2136

Santiago – Chile

www.ediciones.udp.cl

Edición: Domingo Lovera

Corrección y estilo: Lorena Sánchez García

Diseño: Mg estudio

**ANUARIO
DE DERECHO
PÚBLICO
2026
VOLUMEN 1**

**UNIVERSIDAD
DIEGO
PORTALES**

DIRECTORES

Domingo Lovera
Tamara Carrera
Reynaldo Lam

COMITÉ EDITORIAL

Lidia Casas Becerra
Javier Couso Salas
Jorge Correa Sutil
Rodolfo Figueroa García-Huidobro
Matías Guilloff Titun
Dominique Hervé Espejo
Domingo Lovera Parmo
Judith Schönsteiner



EDICIONES
UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES

**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES**

ÍNDICE

Presentación	
<i>Domingo Lovera, Tamara Carrera y Reynaldo Lam</i>	9
Licencias médicas: crisis disciplinaria, conflicto jurisprudencial y reconstrucción de estándares	
<i>Camilo Mirosevic Verdugo, Óscar Fuentes Mondaca</i>	13
Licencias médicas y despido disciplinario: el retorno del contenido ético y el autoritarismo del poder privado	
<i>Álvaro Domínguez Montoya</i>	27
Certezas mal calibradas: las reformas ambientales del Proyecto de Ley de Reconstrucción	
<i>Claudio Sebastián Tapia Alvial</i>	51
La captura de Nicolás Maduro y sus implicancias desde el Derecho Internacional Público	
<i>Juan Pablo Delgado Díaz</i>	73
Fraude fiscal transfronterizo: herramientas internacionales y nacionales para su combate	
<i>Victoria Anaconda Ortiz</i>	93

PRESENTACIÓN

Desde su primera versión en el año 2010, el Anuario de Derecho Público de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales se ha caracterizado por reunir en un volumen único anual diversas contribuciones de gran calidad a partir de una convocatoria cerrada. Desde este año, el Anuario se publicará en dos volúmenes anuales y, a partir del segundo volumen de 2026, contaremos con publicaciones seleccionadas mediante una convocatoria abierta y la posterior evaluación por parte de su Comité Editorial. Del mismo modo, el Anuario incluirá, desde el segundo volumen de 2026, un trabajo seleccionado también a través de una convocatoria pública, cuya autoría corresponderá a estudiantes con interés en el Derecho Público, con el propósito de abrir un espacio a la difusión de los trabajos de quienes hacen sus primeras armas en la disciplina.

Estos cambios nos permitirán acoger más contribuciones y responder con mayor oportunidad a la contingencia nacional. Agradecemos al Comité Editorial, al Decano de la Facultad y a Ediciones UDP en respaldar esta decisión.

La presente edición se circunscribe en el reconocimiento que el Derecho Público chileno sigue siendo un terreno fértil para el análisis jurídico riguroso. A las tensiones institucionales heredadas de los procesos constituyentes recientes se suman, en el último tiempo, episodios que ponen a prueba nuestras categorías dogmáticas y el trabajo de la judicatura: la crisis por el uso de licencias médicas y su repercusión para funcionarios públicos y personas trabajadoras, el diseño regulatorio ambiental orientado a la certeza jurídica de la inversión, los límites del uso de la fuerza en las relaciones internacionales, y la sofisticación creciente del fraude fiscal transfronterizo. Sobre estos y otros asuntos reflexiona la presente edición.

Este primer volumen de 2026 reúne cinco contribuciones que, aunque diversas en sus objetos de estudio, siguen abordando las mismas áreas que el Anuario siempre ha cubierto con anterioridad. Además, todas ellas comparten una misma vocación, propia de esta publicación: iluminar, desde el Derecho Público, algunos de los debates de mayor repercusión pública del último tiempo. Dos de ellas discuten, desde ángulos distintos, la crisis suscitada por el uso

de licencias médicas para viajar al extranjero. Por una parte, Camilo Mirosevic Verdugo y Óscar Fuentes Mondaca examinan, desde el Derecho Administrativo Sancionador, la reacción disciplinaria frente a funcionarios que salieron del país con licencia médica, y advierten los riesgos de una destitución automática que prescinda de la proporcionalidad, contrastando los criterios –no siempre uniformes– de las Cortes de Apelaciones y de la Corte Suprema. Asimismo, Álvaro Domínguez Montoya traslada el análisis al Derecho del Trabajo y estudia el mismo fenómeno como fundamento de despidos disciplinarios, identificando dos tesis en tensión: una que amplía el poder disciplinario del empleador apelando al contenido ético del contrato, y otra que reconduce el examen a la legalidad, la proporcionalidad y el respeto a la vida privada del trabajador. Leídos en conjunto, ambos trabajos muestran cómo un mismo hecho social proyecta consecuencias distintas según la sede – administrativa o laboral – desde la que se examine.

En materia de Derecho Ambiental, Claudio Sebastián Tapia Alvial analiza críticamente las reformas al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental del Proyecto de Ley de Reconstrucción Nacional y Desarrollo Económico y Social. Sostiene que dichas modificaciones comparten un mismo defecto de calibración, al concebir la certeza jurídica como propiedad de momentos discretos del procedimiento, y no como un proceso continuo de convivencia entre el proyecto y el sistema de evaluación ambiental.

Desde el Derecho Internacional Público, Juan Pablo Delgado Díaz examina la captura de Nicolás Maduro por fuerzas armadas de los Estados Unidos y su traslado a territorio estadounidense, deteniéndose en dos problemas centrales: la prohibición del uso de la fuerza por los Estados y el alcance de la inmunidad diplomática de un jefe de Estado, a la luz de la práctica internacional reciente.

Cierra el volumen el trabajo de Victoria Anacona Ortiz sobre el fraude fiscal transfronterizo, fenómeno que, advierte la autora, ha evolucionado hacia formas de criminalidad organizada transnacional. Revisa instrumentos internacionales para su combate –el modelo de la OCDE y la Convención de Palermo– y mecanismos como el intercambio de información y el decomiso transfronterizo de activos.

Este Anuario no sería posible sin la generosidad de quienes ofrecen sus trabajos. A todos y todas, la dirección del Anuario y la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales agradecen su disposición a formar parte de este proyecto. Seguimos comprometidos con una participación equilibrada de autoras y autores en estas páginas, objetivo que la convocatoria abierta de esta edición nos ayudará a perseguir con mayor fuerza.

Además, reconocer que nuevamente la edición de estilo de este número estuvo a cargo de Lorena Sánchez García, quien con su agudeza y celeridad hizo posible que esta versión viera la luz.

Nos complace invitarles a la lectura de este primer volumen de 2026, con la certeza de que contribuirá a la formación, a la cultura jurídica y a la discusión pública del Derecho Público. Los invitamos, además, a difundir entre sus estudiantes y colegas la próxima convocatoria.

Domingo Lovera
Tamara Carrera
Reynaldo Lam

Directores del Anuario de Derecho Público
Santiago, septiembre de 2026

LICENCIAS MÉDICAS Y DESPIDO DISCIPLINARIO: EL RETORNO DEL CONTENIDO ÉTICO Y EL AUTORITARISMO DEL PODER PRIVADO

Álvaro Domínguez Montoya¹

Resumen

El artículo analiza el reciente debate jurisprudencial sobre el uso de licencias médicas para viajar al extranjero como fundamento del despido disciplinario. En este sentido se identifican dos tesis. La primera reconstruye ampliamente el poder disciplinario del empleador, invocando el contenido ético jurídico del contrato, desplazando el examen del incumplimiento hacia un juicio de reproche moral que prescinde de la proporcionalidad y del vínculo funcional con las labores convenidas. La segunda entiende que la licencia médica suspende las obligaciones esenciales del contrato, exigiendo una conexión directa entre la conducta reprochada y las funciones desempeñadas, reconduciendo el análisis del despido a los principios de tipicidad, legalidad, proporcionalidad y respeto de la vida privada. Finalmente, el artículo realiza un análisis crítico de los alcances de la posición jurisprudencial que cubre una tesis regresiva de los límites de la estabilidad en el empleo y los límites del poder disciplinario.

I. Introducción

La Contraloría General de la República dio cuenta públicamente de la situación de personas funcionarias que habían salido del país mientras hacían uso de licencias médicas, concibiéndola como una cuestión de probidad administrativa.²

¹ Abogado y Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Concepción. Máster en Drets Sociolaborals y Doctor en Derecho por la Universitat Autònoma de Barcelona. Profesor asociado Departamento de Derecho Laboral y Director del Magister en Derecho del Trabajo y Previsión Social, Universidad de Concepción, correo electrónico adominguez@udec.cl; ORCID <http://orcid.org/0000-0001-9059-6730>.

² Informe Consolidado de Información Circularizada (CIC) n.º 9 de 2025, sobre funcionarios y trabajadores

Este cuestionamiento se desplazó rápidamente al terreno del Derecho del Trabajo. Empresas del Estado, cuyos trabajadores se vinculan por contrato de trabajo, y empleadores privados iniciaron despidos en los que invocaron, de forma prácticamente uniforme, las causales del artículo 160 del Código del Trabajo asociadas a la falta de probidad y al contenido ético del contrato de trabajo por similares consideraciones.

La discusión abandonó así la sede del sumario y de la destitución para instalarse en la del despido. En este plano, el problema jurídico que la situación mediática plantea es más complejo de lo que su notoriedad pública permite anticipar. El debate se centra en el *ethos* y la razón regulatoria del poder privado, reconduciéndonos al origen histórico y a la definición de la autonomía disciplinar del Derecho del Trabajo.

En estos términos, el debate moralista asociado a ideas punitivas que históricamente han rodeado la dinámica del poder disciplinario aparentemente está forzando los límites que progresivamente la jurisprudencia y la doctrina criolla han venido tímidamente construyendo, lo que nos evoca el viejo dilema que el Derecho del Trabajo se ha resistido a llamar por su nombre: despido o la violencia del poder privado.³

En este artículo pretendemos desarrollar cómo, al alero de la fiebre punitiva de estos días, se socavan las garantías y los contornos que el Derecho del Trabajo ha trazado frente al poder empresarial, reviviendo tesis de corte autoritario que ensanchan el margen de la razón privada y vigorizan el poder disciplinario.

I. Derecho del Trabajo y despido disciplinario: su razón regulatoria

1. Trabajo, Derecho y Estabilidad en Empleo

El Derecho del Trabajo, en su definición y construcción histórica, diseñó una serie de instituciones y paradigmas que conformaron su autonomía y singularidad disciplinar, dando a luz técnicas normativas atípicas, distintas y coherentes entre sí, guiadas por principios que definieron su *ethos* como rama del derecho.

Uno de los principios que amalgama su entramado jurídico es el de estabilidad en el empleo. Este principio representa históricamente la cristalización de la naturaleza transaccional y contradictoria del Derecho del Trabajo, en la que admite “altas dosis de sometimiento al poder patronal a cambio de la garantía del empleo”.⁴

que habrían salido del país estando con licencia médica; Oficio n.º E89569/2025, de 2 de junio de 2025, Contraloría General de la República.

3 BAYLOS GRAU Y PÉREZ REY (2009), p. 44.

4 BAYLOS GRAU Y PÉREZ REY (2009), p. 49.

En este marco, la pretensión de nuestra disciplina bajo la “estrella polar”⁵ de la estabilidad no fue otra que someter “a la civilización democrática” el poder privado, racionalizando el despido mediante su procedimentalización y causalización, “para evitar que se corrompa en pura arbitrariedad”.⁶

Así, más allá de las formulaciones y diversas “gammas”,⁷ el principio de estabilidad recondujo la orientación regulatoria del derecho laboral a dos órdenes complementarios de consideraciones; de un lado, “la seguridad” y, de otro, la “duración” en el contrato de trabajo,⁸ construyendo reglas racionales de duración de contratación y, simultáneamente, límites a la voluntad en la extinción del contrato.⁹

En materia de despido, el “precio de la arrogancia del poder”¹⁰ fijado por la estabilidad en el empleo se tradujo en la compensación “del legislador de dar cuenta de sus elementos constitutivos”, expresados normativamente en “la exigencia de causalidad de acto empresarial, y, por otra, en la consagración de una represión jurídica idónea de su ejecución arbitraria”.¹¹

De ahí que, bajo tales parámetros, los ordenamientos jurídicos privilegien sistemas de terminación del contrato de trabajo que protegen al trabajador frente a la terminación del vínculo laboral, contemplando una serie de derechos para el caso de despidos arbitrarios, existiendo pautas mínimas de protección.¹²

2. Despido disciplinario, límites y contornos: breve cronología

El trabajo es “la relación social fundamental”.¹³ Estructura nuestras relaciones con el mundo y nuestras relaciones sociales, por lo que su privación mediante el despido niega la “integración y participación en la sociedad, en la cultura, en la educación y en la familia” de las personas.¹⁴

5 Frase utilizada por Romagnoli en distintas obras para referirse a la estabilidad en el empleo.

6 BAYLOS GRAU Y PÉREZ REY (2009), pp. 47 y ss.

7 PÉREZ REY (2004), pp. 22 y ss.

8 Ibid.

9 PÉREZ REY (2004), pp. 21 y ss.; MONTOTO MELGAR (2001), pp. 61 y ss.; MARTÍNEZ EMPERADOR (1983), pp. 2 y ss.

10 ROMAGNOLI (1997), p. 137.

11 UGARTE CATALDO (2025), pp. 130

12 Caso Lagos del Campo vs. Perú (2017), párrafo 150.

13 MEDA (1998), p. 24.

14 BAYLOS GRAU Y PÉREZ REY (2009), pp. 34-36.

El despido crea “una persona sin calidad social, porque la cualidad de esta y los referentes que le dan seguridad en su vida social dependen del trabajo”,¹⁵ incidiendo directamente sobre los derechos de los trabajadores, definiendo negativamente su posición social y económica.¹⁶

En tales términos, el despido constituye un dispositivo de disciplinamiento formidable dentro de la organización empresarial que, por los efectos que produce, cumple una función de articulación política, una forma de violencia simbólica dirigida a validar y legitimar condiciones estructurales de control y dominación social.¹⁷

Por lo mismo, desde la estructura subordinada de la relación laboral y el poder del empleador validado y normalizado jurídicamente por el contrato de trabajo, resulta evidente que el despido expresa un acto de autotutela formulado como acto de violencia privada, que el Derecho del Trabajo ha pretendido limitar.¹⁸

Así, en la construcción de estos límites, la cultura jurídica laboralista entrelazó los principios de legalidad y tipicidad, vinculándose esencialmente a una causa determinada como elemento objetivo y también a la procedimentalización en su ejercicio.¹⁹

En este marco, la imbricación y proyección de ambos principios en materia laboral conllevan, por una parte, que el contrato de trabajo solo puede extinguirse, en su variante subjetiva, por motivos imputables al trabajador que el legislador ha reconocido y delimitado.²⁰ Así, la autonomía privada no puede crear causas justas de despido ni definir sus contornos, noción desarrollada bajo la idea del “principio de indisponibilidad tipológica”.²¹

Por otra parte, en una versión más sofisticada, las ideas de la tipicidad y legalidad construyen la técnica y forma, previa y definida, bajo la que debe realizarse la selección de los comportamientos laborales prohibidos en el ámbito de la empresa; la garantía de que solo pueden sancionarse los subsumibles en él y la previsión de las sanciones asociadas a tales comportamientos.²²

15 Ibid.

16 BAYLOS GRAU (2000), p. 10.

17 FOUCAULT (2002), pp. 141-142 y pp. 128 y ss.; DE GAUDEMAR (1991), pp. 42 y ss.

18 BAYLOS GRAU Y PÉREZ REY (2009), pp. 44 y ss.

19 BAYLOS GRAU (1991), p. 91.

20 DOMÍNGUEZ MONTOYA (2021), p. 86.

21 GAMONAL Y GUIDI (2011), p. 277.

22 GIL Y GIL (1993), p. 37.

En este marco, la técnica de tipificación de los comportamientos sancionables laborales no debe ser “en extremo precisa y minuciosa”, pero tampoco “puede ser tan vaga y difusa que atribuya al empresario una facultad incondicional para ejercer el poder disciplinario”.²³ Su síntesis no es otra cosa que evitar que el empleador sea “legislador de sus propios intereses”.²⁴

A renglón seguido, el Derecho del Trabajo construyó un límite intrínseco: la proporcionalidad. Este principio dice relación con la “correlación entre los hechos que imputa al trabajador y la sanción que finalmente le impone”,²⁵ buscando la correspondencia “entre la conducta infractora, la sanción y el trabajador sancionado”, para evitar su uso arbitrario²⁶ o desviado,²⁷ siendo una garantía frente al ejercicio represivo, discrecional y regresivo del poder disciplinario.²⁸

En esta edificación de los límites del despido subjetivo, el “último giro de tuerca en la historia de esta disciplina”²⁹ estuvo dado por “la publicación de las relaciones privadas y el redimensionamiento de la persona”,³⁰ desplegándose los derechos fundamentales como un límite del despido.

Esta última gran intervención del Derecho del Trabajo se tradujo, por una parte, en la expulsión de las conductas extralaborales de las justas causas del despido y, por otra, en la imposición de límites materiales al despido, privando de legitimidad toda causa de despido que, de forma patente o encubierta, vulnere los derechos fundamentales.³¹

Es así que, bajo estos parámetros y lineamientos, con los matices propios de cada cultura jurídica, se edificaron los modelos regulatorios de despidos, cuya finalidad es que la regulación legal frene el ejercicio arbitrario de la facultad empresarial para poner término a la relación laboral.³²

23 FERNÁNDEZ LÓPEZ (1991), pp. 40 y ss.

24 GIL Y GIL (1993), p. 37.

25 Ibid., p. 25.

26 FERNÁNDEZ-COSTALES (2005), p. 57.

27 PÉLISSIER (1981), p. 282.

28 LYON-CAEN (1960), p. 12; SINAY (1979), p. 275.

29 UGARTE CATALDO (2007), p. 51.

30 URRUTIKOETXEA (2014), p. 17.

31 PEDRAJAS (1992), pp. 142 y ss.

32 UGARTE CATALDO (2025), pp. 130 y ss.

3. El modelo chileno del despido disciplinario: algunas notas descriptivas³³

Al igual que todas las instituciones del Derecho del Trabajo, el despido subjetivo puede ser estudiado desde diversas vertientes, a veces confusas e incoherentes entre sí, confluyendo en su estructuración las aprensiones teóricas heredadas del derecho de los contratos y la lógica del poder disciplinario que proyecta el despido como sanción.

Al tratar de dibujar una cartografía doctrinal y jurisprudencial del despido subjetivo en Chile, en un primer momento, podemos identificar una tendencia inicial de explicar su fundamento y naturaleza como una forma de resolución contractual cualificada, evocando un fundamento y una justificación civilista.

En efecto, en la mayoría de los supuestos extintivos del artículo 160 del Código del Trabajo, la doctrina y jurisprudencia argumentaban que su justificación deriva del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Así, desde una visión revisionista y contractualista del despido, se ha caracterizado el catálogo de sus supuestos habilitantes como abiertos o indeterminados, conllevando abstractamente que el empleador pueda crear causales de despido por la vía contractual o por ejercicio de sus propias facultades reglamentarias.

No obstante, esta visión, inicialmente dominante, ha ido cediendo a nuevas formas de comprensión de las lógicas disciplinarias que, si bien en Chile parecieran ser contemporáneas, encuentran su origen en el inicio de la configuración y desarrollo mismo de los poderes empresariales para el Derecho del Trabajo.

Para esta segunda alternativa el despido subjetivo es concebido como la manifestación de un poder empresarial que se expresa como sanción. En este esquema, el despido constituiría un derecho potestativo, que se acomoda en la estructura de los actos de autotutela privada, ya que, a través de él, se permite al empleador extinguir la relación jurídica contractual mediante un acto constitutivo unilateral, que pretende la defensa de un interés de carácter particular sin la intervención de un tercero.

Esta tesis, que concibe el despido subjetivo como expresión del poder disciplinario, entiende y desarrolla, con algunos matices, el acto extintivo subjetivo por comportamientos del trabajador como una sanción privada, acarreando una serie de limitaciones a su ejercicio que son coherentes con la forma en que el Derecho del Trabajo erigió los límites y contornos del despido.

33 Para profundizar sobre el tema ver DOMÍNGUEZ (2021) a la caracterización y desarrollo dogmático y jurisprudencial del Despido Disciplinario en Chile.

II. Despido y licencias médicas: fragilidad, contradicciones y destemplanzas jurisprudenciales

1. Licencias médicas y despido: punto de partida

Lo anteriormente señalado tiene importancia a la luz del mediático debate sobre las licencias médicas y despido disciplinario, en particular, en relación con los contornos de las causales de despido asociadas a conceptos jurídicos indeterminados y abiertos que, vinculados a nociones neofeudalistas, amplían y vigorizan los poderes empresariales, en contradicción con los límites que el Derecho del Trabajo ha construido históricamente.

El punto de partida de esta controversia se sitúa en la actuación de la Contraloría General de la República, quien de forma mediática, y sin mucha mesura, dio cuenta de que un número elevado de personas que ejercen la función pública habrían salido del país durante el período de reposo prescrito en sus licencias médicas, hecho que el órgano contralor encuadró como una cuestión de probidad administrativa y que derivó en la instrucción masiva de sumarios en reparticiones públicas y sus posteriores destituciones.

En este primer estadio, el reproche se construyó sobre las coordenadas propias del Derecho Administrativo, esto es, el estatuto administrativo laboral, el deber de probidad y la eventual destitución como sanción disciplinaria, de modo que el problema se planteó, en su origen, como una infracción a los deberes que la función pública impone a quienes la sirven.

El cuestionamiento, sin embargo, no permaneció confinado a la sede administrativa. Empresas del Estado, cuyos trabajadores se vinculan por contrato de trabajo, junto a empleadores estrictamente privados comenzaron a poner término a los contratos invocando de manera prácticamente uniforme las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, en particular la falta de probidad y el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, todo esto sobre la base de que la utilización de la licencia para fines ajenos al reposo comprometería el contenido ético de la relación laboral.

De este modo, una discusión nacida en el terreno de la probidad funcionaria se trasladó al del despido disciplinario, con la consecuencia de que la conducta dejó de examinarse bajo la lógica del sumario y la destitución para quedar sometida al régimen de terminación del contrato de trabajo.

En este plano, la jurisprudencia ha comenzado a fijar criterios que conviene observar con atención, los que, no obstante, ya venían observándose sistemáticamente al alero de otras discusiones.³⁴

Así, por ejemplo, lo encontramos en pronunciamientos asociados a la adulteración y falsificación, material o ideológica, de licencia médica para justificar su inasistencia;³⁵ la realización de trabajos de forma dependiente o independiente, durante una licencia médica que ordena reposo total³⁶ o la ejecución de actividades que no signifiquen retrasar la recuperación médica o incumplir el reposo prescrito según la naturaleza de la enfermedad,³⁷ no existiendo uniformidad en los criterios sobre la materia.

2. Las dos tesis en pugna: vaivén jurisprudencial

En la jurisprudencia reciente, podemos observar dos orientaciones jurisprudenciales que encuentran su andamiaje dogmático en tesis en permanente tensión: las aprensiones teóricas heredadas del derecho de los contratos y la lógica del poder disciplinario que proyecta el despido como sanción.

a) Primera tesis: punitivismo, moralidad y neofeudalismo

Una primera línea jurisprudencial, esbozada en el periodo de fiebre moralista y punitiva que ha rodeado la discusión pública, ha construido una comprensión amplia del poder disciplinario del empleador, vinculado a conceptos jurídicos indeterminados, ambiguos e imprevistos, que históricamente han sido criticados por la doctrina laboral.³⁸

Esta tesis plantea la reconducción del despido del reposo médico al ámbito de

34 Sobre los contornos de las causales que hoy dan cobijo a esta discusión, en términos generales ver FERNÁNDEZ TOLEDO (2016) y DOMÍNGUEZ MONTOYA (2021). En términos más concretos Irureta (2012); MELLA CABRERA (2024). Para un debate centrado específicamente en las licencias médicas se recomienda columna de opinión de Raúl Fernández Toledo en *El Mercurio*, quien desarrolla un breve ensayo de la tesis contraria a la que hemos sostenido en este artículo. Con mayor profundidad ver FERNÁNDEZ TOLEDO (2026), pp. 243 y ss.

35 Corte de Apelaciones de San Miguel (2025); Corte de Apelaciones de Antofagasta (2025b); Corte de Apelaciones de Iquique (2025).

36 Corte de Apelaciones de Valparaíso (2012); Corte de Apelaciones de Valparaíso (2015); Corte de Apelaciones de Santiago (2015a); Corte de Apelaciones de Santiago (2015b); Corte de Apelaciones de Santiago (2023).

37 Corte de Apelaciones de Valparaíso (2022); Corte de Apelaciones de Antofagasta (2025a); Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016); Corte de Apelaciones de Santiago (2025a).

38 Esta línea jurisprudencia puede encontrarse en B.G. con Empresa Nacional del Petróleo (2026); N. N. con Banco del Estado de Chile (2026); R. M. con Corporación Educacional El Salvador (2026); C. C. con Fábricas y Maestranzas del Ejército (2026).

vigencia del contenido ético jurídico del contrato, prescindiendo del vínculo funcional entre la conducta reprochada y las labores convenidas, desterrando las exigencias de proporcionalidad y desplazando el examen del incumplimiento hacia un juicio de reproche moral sobre la conducta del trabajador fuera de su jornada.

Para esta orientación, la licencia médica no produce una suspensión total del contrato, alcanzando únicamente la obligación del trabajador de prestar servicios y la correlativa obligación del empleador de remunerarlo, de manera que las demás obligaciones que conforman el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, entre ellas los deberes de lealtad, fidelidad y probidad, permanecen vigentes sin solución de continuidad.

Sobre esa base argumental se ha descartado que la falta de probidad exija un vínculo estricto con el desempeño material de las funciones del trabajador, afirmándose que basta con que este aproveche el reposo que le fuera prescrito para viajar al extranjero, conducta que se ha calificado derechamente de mal uso de la licencia médica, reñido con la buena fe contractual y constitutivo de un engaño que el propio trabajador no podía desconocer estar cometiendo.

En la misma línea se ha precisado que tampoco resulta exigible acreditar un perjuicio patrimonial concreto para el empleador ni la reiteración de la conducta reprochada, puesto que el énfasis de la causal debe ponerse en la pérdida de confianza que dicha conducta genera, siendo indiferente el comportamiento previo del trabajador y su trayectoria laboral.

Se ha confirmado, además, que aun cuando las ausencias del trabajador se encuentren formalmente cubiertas por una licencia médica, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo queda igualmente configurado cuando se acredita que dicha licencia fue obtenida con el objetivo de defraudar al empleador, infringiéndose con ello el deber de lealtad que informa la relación laboral.

En la misma dirección, se ha calificado de espuria la propia alegación de suspensión del contrato invocada por el trabajador, asumiéndose la existencia de mala fe y de una conducta deshonesta que rompe la confianza propia del vínculo contractual.

b) Segunda tesis: garantismo laboral, civilización del poder patronal

Frente a la tesis anterior, una segunda línea jurisprudencial entiende restrictivamente el ejercicio del poder disciplinario del empleador, exigiendo una conexión directa entre la conducta reprochada y el desempeño efectivo de las funciones, expulsando el contenido ético jurídico del contrato de la órbita del contenido

obligacional y reconduciendo el examen de la causal de despido a parámetros de legalidad, proporcionalidad y respeto de la vida privada del trabajador.³⁹

Esta línea jurisprudencial ha sostenido que durante la vigencia de la licencia médica el contrato se suspende en su efecto principal; esto es, en la obligación de prestar servicios, precisándose que el contenido ético invocado en estos casos no constituye un concepto normativo claro y que resulta, además, cada vez menos reconocido por la moderna doctrina laboral para configurar la causal de incumplimiento grave.

Se ha agregado que la conducta del trabajador carece de una conexión directa y necesaria con el contrato y con las labores convenidas, y que el deber de reposo domiciliario no constituye una obligación contractual, sino una prescripción médica cuyo cumplimiento corresponde fiscalizar a los organismos de seguridad social y no al empleador, razón por la cual no se puede reprochar al trabajador un incumplimiento contractual mientras se encontraba suspendida su obligación de prestar servicios.

En este sentido se ha exigido, para la configuración de la causal de despido por incumplimiento grave, una infracción de una magnitud tal que determine el quiebre irremediable de la relación laboral.

En este marco se exige ponderar a la luz de la proporcionalidad, conforme a criterios como la ruptura efectiva de la confianza, el daño producido, el riesgo provocado por la conducta, la trayectoria laboral del trabajador y el trato dispensado a otros dependientes que incurrieron en la misma conducta, descartándose la valoración subjetiva y aislada de la sola circunstancia de haberse infringido el reposo prescrito por un facultativo médico.

Se ha profundizado, por otra parte, en la naturaleza misma del reposo médico. Este constituye un derecho del trabajador y no una medida de reclusión o de arresto domiciliario, de manera que su ejercicio no puede quedar sujeto a una vigilancia patronal ajena a la relación de trabajo.

En el mismo sentido, jurisprudencialmente se ha indicado que la única consecuencia prevista por la reglamentación previsional para el incumplimiento del reposo es la restitución de la remuneración o del subsidio indebidamente percibido, exigiéndose que la infracción al reposo sea total y se extienda por todo el periodo de la licencia para tenerse por acreditada, no bastando una salida esporádica y acotada dentro de un descanso prolongado.

39 Esta línea jurisprudencial puede encontrarse en R. C. con Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA (2025); A. C. con Aguas Nuevas S.A. (2025); C. G. con Fundación INTEGRA (2026); C. T. con Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca (2026); M. B. con Fábricas y Maestranzas del Ejército (2025); N. N. contra empleador anonimizado (2026).

Sobre esa base se ha sostenido que la probidad exigible al trabajador rige solamente en relación con el trabajo y exclusivamente durante el tiempo en que se encuentra cumpliendo sus funciones, de manera que, concluida la jornada laboral, el trabajador hace su vida de forma independiente y sin vinculación alguna con el empleador, no siendo posible extender la relación laboral al ámbito de su vida privada ni someter su comportamiento fuera del trabajo al juicio del empleador.

Finalmente, se ha indicado que el contenido ético jurídico invocado por los empleadores, al no contar con regulación expresa en el Código del Trabajo, debe vincularse necesariamente a obligaciones que cesan durante la vigencia de la licencia médica, y que sostener lo contrario importa inmiscuirse indebidamente en la vida personal del trabajador, en contravención del artículo 5° del Código del Trabajo, que impone límites infranqueables al ejercicio de las facultades del empleador.

3. Corte Suprema: avances garantistas, retrocesos revisionistas

Este debate no ha estado ajeno a la jurisprudencia de la Corte Suprema, en el sentido de que, al definir la interpretación de las normas laborales en materia de despido disciplinario, ha ido reconociendo progresivamente los límites que la doctrina y jurisprudencia laboral ha construido al alero del principio de estabilidad.

No obstante, recientemente ha existido un polémico pronunciamiento sobre la materia, en el que la Cuarta Sala ha optado por la tesis regresiva sobre el alcance del poder disciplinario y su relación con los deberes de conducta, todo esto al alero del contenido ético del contrato de trabajo, expresado en los deberes de fidelidad, lealtad y confianza.⁴⁰

Para la Corte Suprema, estos principios integrantes de la carga ética referida son directrices que reglan el comportamiento de los contratantes durante la vigencia de la vinculación laboral, sujetándolos a deberes que, si bien no se plasman en el texto convenido y no forman parte del consentimiento expreso que permitió su existencia, son elementos que emanan de su naturaleza y que, por lo tanto, pueden justificar la extinción del contrato de trabajo.

El efecto de esta tesis, en el marco de la discusión sobre licencias médicas y despido, conlleva ampliar el ámbito de aplicación de los poderes empresariales, en el sentido que propone -equivocadamente- que la comisión de la conducta reprochada no exige que se produzca a propósito de la labor que se

40 Corte Suprema (2026).

le encomienda al trabajador ni requiere perjuicio para la empresa. En otros términos, se prescinde del vínculo funcional entre la conducta reprochada y las labores convenidas, descartando las exigencias de proporcionalidad, desplazando el examen del incumplimiento hacia un juicio de reproche moral sobre la conducta del trabajador.

Desde esta lógica se asume una visión civilista asociada a la cualificación extintiva contractual, regresiva de los límites del poder disciplinario, evocando la pérdida de confianza y buena fe como fundamento, directo, de la falta de probidad e, indirecto, del incumplimiento grave.⁴¹

Lo anterior marca un retroceso a la forma en que el máximo tribunal había entendido y limitado el poder disciplinario del empleador en las causales extintivas subjetivas, en las que había sostenido una línea garantista vinculada al principio de tipicidad, legalidad y proporcionalidad, como límites del despido por falta de probidad e incumplimiento grave.

En efecto, respecto de las lógicas disciplinarias, anterior al mediático debate de las licencias médicas, la Corte Suprema había indicado en relación con la falta de probidad, que la conducta debe tener una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo. Sería, en esta lógica, un exceso asumir al alero de la buena fe y deberes de conducta, que el poder de control del empleador pueda extenderse a la vida privada del trabajador, alcanzando otros ámbitos ajenos al laboral.⁴²

Para esos efectos, las causales disciplinarias, exigen que las faltas laborales se produzcan en el cumplimiento de las funciones descritas en el contrato de trabajo; esto es, mediante actuaciones propias del cargo específico del trabajador, ejecutadas durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo. Por lo mismo, el ámbito disciplinario, solo dice relación con la empresa y no con acciones censurables fuera de esta.⁴³

Todo esto pareciera ser que se desdibujó con la mediática fiebre punitiva de estos días.

41 Corte Suprema (2013).

42 Corte Suprema (2024a).

43 Corte Suprema (2024b).

III. Visceralismo laboral: civilizar el poder privado, desterrar la arbitrariedad

En los próximos párrafos desarrollaré aquella tesis que creo que se aviene mejor a la naturaleza de nuestra disciplina y, en particular, a la lógica sobre la cual se construyeron los límites al poder privado en materia disciplinaria.

1. Crítica a la tesis del contenido ético y los deberes de conducta: tipicidad, proporcionalidad y reprochabilidad laboral

a) Sobre el contenido ético y la tipicidad: debilitamiento de sus contornos

Como hemos indicado en otras oportunidades,⁴⁴ la tesis del contenido ético jurídico del contrato de trabajo adopta como eje vertebrador una comprensión comunitaria de la relación laboral, en que el interés del trabajador se reconduce al interés empresarial mediante deberes de lealtad, fidelidad y colaboración, de matriz emparentada con formas autoritarias de organización del trabajo y de justificación jurídica.⁴⁵

Ello resulta estructuralmente inconciliable con la exigencia de obligaciones instrumentales y autónomas, incompatible con la fidelidad y lealtad indeterminada y ambigua en que descansa esta doctrina,⁴⁶ y supone mistificar la relación de trabajo al recurrir al interés empresarial como cauce para definir el poder sancionatorio del empleador, prescindiendo del vínculo funcional con las labores efectivamente convenidas.⁴⁷

Este planteamiento tampoco resulta inocuo para la tipicidad, pues al asumirse obligaciones genéricas cuyo contorno determina caso a caso el propio empleador, la conducta punible solo se conoce al comunicarse el despido, traicionando la garantía que entrelaza legalidad y tipicidad y transformando la buena fe en el vehículo dogmático que perpetúa la sumisión indeterminada, “aunque haya sido con la dulcificación”⁴⁸ que supone su invocación como un principio general.

Para esta tesis, los deberes de lealtad y fidelidad se configuran como deberes absolutos que se imponen “con una fuerza particular”, ajenos a graduaciones de

44 DOMÍNGUEZ MONTOYA (2021), pp. 183; DOMÍNGUEZ MONTOYA (2020), pp. 48 ; DOMÍNGUEZ MONTOYA y WALTER DÍAZ (2017), pp. 7-40.

45 SUPLOT (1996), pp. 29 y ss ; y BAYLOS GRAU (1991), pp. 75 y ss.

46 RODRÍGUEZ-PIÑERO (1977), p. 7.

47 PEDRAJAS (1976), p. 191.

48 NEVADO (1998), p. 67.

culpabilidad,⁴⁹ de modo que el resultado dogmático es una responsabilidad objetiva contractual encubierta, en que la sola divergencia frente a un estándar de lealtad definido unilateralmente por el empleador basta para justificar la sanción disciplinaria más intensa y gravosa del ordenamiento laboral.

Esta lógica ha producido una “sobrecarga de deberes” que “vigoriza y amplía las posibilidades de resolución del contrato por incumplimiento”,⁵⁰ extendiendo la terminación unilateral del empleador. Como advirtiera Alonso Olea, ello supone “volver a resucitar tesis que parecen definitivamente superadas sobre el posible origen no contractual de la relación de trabajo”,⁵¹ reintroduciendo una fundamentación neocomunitaria que subordina al trabajador, en términos de fidelidad y lealtad, al señorío del nuevo señor feudal.

Desde esta línea crítica, sostenemos que el contenido obligacional de la causal falta de probidad e incumplimiento grave se limita funcionalmente al contenido contractualizado de manera expresa, en correlación estricta con las funciones efectivamente ejercidas y con exclusión de los deberes de conducta, siendo este el único modo de conciliar el poder disciplinario con las garantías de tipicidad, previsibilidad y proporcionalidad frente a la arbitrariedad del poder privado.

Eso no excluye a la buena fe como canon, sino que más bien la disocia del contenido ético como fuente de obligaciones y la reconduce como criterio ponderativo del ejercicio de derechos subjetivos, sin crear nuevas obligaciones, esto es como estándar de razonabilidad de cumplimiento y ejecución del contrato.

Seguir otra línea es validar la posición prevalente del empleador como legislador, juez y parte de sus propios intereses.

b) Proporcionalidad: canon adecuado de razonabilidad

La proporcionalidad es expresión de la razonabilidad, teniendo dos vertientes. La primera está asociada a la gradualidad en la aplicación de las sanciones, actuando como fundamento de la elección hecha en cada caso por el empleador de las sanciones predeterminadas a aplicar en el correspondiente espectro de faltas y sanciones de que disponga legalmente, distinguiendo entre sanción disciplinaria conservativa y extintiva.⁵²

Por otra parte, y en un sentido más amplio, el principio de proporcionalidad se proyecta al control judicial de la medida empresarial, reconduciéndose a la

49 BAYLOS GRAU (1977), p. 354.

50 ALONSO OLEA (1959), pp. 122-123.

51 Ibid., pp. 120 y ss.

52 LUJANA (1997), p. 26.

valoración de las faltas y las correspondientes sanciones hechas valer por el titular del poder disciplinario, controlando los presupuestos de justificación y validez que se tuvieron en cuenta para su decisión sancionadora, analizando, así, el mérito de la medida adoptada.⁵³

Para el caso que nos importa, la tesis regresiva criticada desvincula la proporcionalidad como límite del poder disciplinario, con la consecuencia práctica que, por la sola constatación de la conducta reprochable, el despido resulta procedente sin la necesidad de un juicio adicional y separado de proporcionalidad.

Así la proporcionalidad impone que el control judicial no se satisface con la constatación de un comportamiento contrario a la honradez o a la rectitud, sino que además determine el umbral de gravedad suficiente para justificar la sanción más intensa que contempla el ordenamiento laboral.

Esta posición se apoya en la idea de que el despido disciplinario opera como *ultima ratio* y bajo la sombra del principio de proporcionalidad, a fin calibrar la sanción de aquellas conductas que objetivamente son subsumibles en la causa de despido, pero que, racionalmente, no habilitan el término del contrato.

La consecuencia práctica de esta tesis es que la gravedad se transforma en un límite insoslayable que el tribunal debe analizar y fundamentar de modo expreso, atendiendo a las circunstancias concretas del caso.⁵⁴ Esto nos parece criticable no tan solo dogmáticamente, sino que también frontalmente contrario a lo que la ley laboral explícitamente configura como límite, precisamente, respecto de la falta de probidad como conducta indebida “grave”.

c) El comportamiento reprochable: la conducta laboral y el *animus nocendi*

Nuestro ordenamiento jurídico es claro en la definición del alcance de las conductas extralaborales en relación con el modelo extintivo subjetivo, fijando de forma heterónoma los supuestos excepcionales sobre los que podría operar el poder disciplinario más allá de los espacios laborales. En tal caso, el modelo disciplinario criollo, producto de una serie de reformas, definió de manera general la limitación de la reprochabilidad de la conducta a lo laboral, que se expresa normativamente en cláusulas de limitación generales⁵⁵ y específicas disciplinarias,⁵⁶ que para el caso de la falta de probidad se circunscribe al desempeño de sus funciones.

53 LUJANA (1997), p. 27; LUQUE PARRA (1999), pp. 619 y ss.; TERRADILLOS (2004), pp. 45 y ss.

54 MELLA CABRERA (2024), p. 365.

55 Código del Trabajo, art. 5, 153 y 154.

56 Estas pueden observarse en el artículo 160 del Código del Trabajo, que circunscribe los comportamientos laborales al desempeño de las funciones o bien que afecten a la empresa, cuestión que varía según el tipo de causal.

Así, en relación con la falta de probidad, la justificación de esta causal solo puede ser exigida bajo un orden contractual delimitado por el desempeño de sus funciones y no en concepciones ambiguas e imprecisas asociadas a la moralidad o a la subjetividad, como la buena fe y deberes de conducta de lealtad y fidelidad, que peligrosamente evocan fórmulas de despido libre vinculadas a la pérdida de confianza.

Esto es sumamente relevante ya que, si el reproche laboral se limita al desempeño de las funciones del trabajador, en el caso de las licencias médicas el incumplimiento del reposo prescrito se sitúa en un ámbito ajeno a la prestación de servicios, no siendo, en términos subjetivos ni causales, reprochable por la vía laboral disciplinaria, estando vedado al ejercicio de los poderes empresariales.

En efecto, la consecuencia que deriva del incumplimiento de reposo más bien lleva aparejada la restitución de la remuneración o del subsidio indebidamente percibido y no la responsabilidad disciplinaria del trabajador, siendo, para estos efectos, únicamente sancionable cuando la licencia médica sea adulterada, materialmente falsificada o bien ideológicamente falsa.

Lo anterior deriva no solo de la definición de la conducta laboral, sino también de la propia naturaleza del reproche, que exige, un elemento subjetivo adicional, un *animus nocendi*, lo que “exige una conducta realizada por el trabajador con plena voluntad y conciencia sobre su carácter infractor del contrato de trabajo”.⁵⁷

Por lo mismo no existe una conexión funcional directa entre la falta de probidad y el incumplimiento de reposo, pese al esfuerzo de algunos de configurar la reprochabilidad laboral por la supuesta afectación de la organización del trabajo o el cumplimiento de cargas que impone la seguridad social al empleador, ya que estas no derivan de un supuesto contractual y legal que se tipifica por el desempeño de las funciones como factor conductual sancionable.

Por el contrario, creemos que lo anterior constituye una extralimitación de la forma heterónoma de regulación del poder disciplinario de nuestro ordenamiento jurídico. Esto, porque a diferencia de otras hipótesis causales que limitan el ejercicio del poder disciplinario en relación con conductas extralaborales, la falta de probidad se circunscribe a la prestación de los servicios y no a la afectación de la empresa, como ocurre, por ejemplo, con la conducta inmoral.

De ahí que el hecho de que el empleador continúe obligado a enterar ciertas cotizaciones previsionales, a atender la organización del trabajo frente a la ausencia del trabajador o bien a soportar la acumulación de derechos laborales asociados

57 FERNÁNDEZ (2016), p. 124.

a la antigüedad en el trabajo, resulte irrelevante para esta causal. Estos supuestos no tienen conexión causal normativa directa con la falta de probidad, derivando, más bien, del propio riesgo del empleador, ya sea por imposiciones normativas o por el ejercicio de la actividad empresarial, sin que sea título habilitante causal para entrometerse, disciplinariamente, en espacios que normativamente le están vedados.

Distinto es para estos efectos, insistimos, en que la conducta reprochada sea la adulteración o falsificación de la licencia médica, ya que en tal supuesto se configura de lleno la falta de probidad sancionada por la vía disciplinaria, cuestión que no puede ser determinada autónomamente por el empleador.

2. Tesis en la periferia: límite al control empresarial y finalidad del dato

a) La tesis de Palavecino y la tesis de Ugarte

En el marco de la discusión hay dos líneas argumentales que han estado ausentes en el desarrollo jurisprudencial, pero que han sido identificadas con lucidez por parte de los profesores Claudio Palavecino Cáceres y José Luis Ugarte Cataldo.⁵⁸

Palavecino ha sostenido una tesis en relación con el alcance del artículo 51 del D.S. n.º 3 de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez e Instituciones de Salud Previsional. Esto, en el sentido que tal norma no otorga al empleador una habilitación disciplinaria autónoma e inmediata frente a cualquier conducta que considere incompatible con el reposo.

Según Palavecino, el artículo 51 impone al empleador el deber de controlar el cumplimiento de la licencia médica, respetar el reposo, prohibir labores durante su vigencia, procurar el cambio de condiciones que determine la COMPIN y comunicar al órgano competente las irregularidades que detecte o le denuncien, pero esa norma no lo convierte en un órgano médico previsional ni lo faculta para invalidar la licencia, declarar inexistente la enfermedad, calificar una simulación clínica o reemplazar la decisión de COMPIN, ISAPRE o SUSESO.

Por lo mismo, plantea el autor, la mención final del artículo a las medidas administrativas o laborales que el empleador estime procedentes, no constituye una habilitación disciplinaria autónoma e inmediata frente a cualquier conducta que

⁵⁸ Estas ideas fueron desarrolladas por ambos autores en el seminario “Conductas extralaborales y Derecho del Trabajo: problemas actuales y debates vigentes”, actividad organizada por el Departamento de Derecho Laboral junto al Magíster en Derecho del Trabajo y Previsión Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, que se realizó el día 10 de abril de 2026. Ver UGARTE CATALDO (2026); PALAVECINO CÁCERES (2026).

este considere incompatible con el reposo, sino que debe interpretarse en conjunto con los artículos 48, 50, 52 y 55 del mismo reglamento, de lo que se sigue que la actuación disciplinaria o laboral del empleador presupone, como regla de racionalidad institucional, que el órgano competente haya constatado la irregularidad médico previsional que priva a la licencia de sus efectos protectores, salvo que el empleador invoque un incumplimiento laboral autónomo que no dependa de recalificar técnicamente la licencia.

Esta tesis nos parece adecuada ya que, por una parte, estructura la potestad del empleador como un título habilitante de control, pero no sancionatorio autónomo y, por otra, reconduce el ejercicio de los poderes empresariales a la legalidad ordinaria, los que están definidos bajo límites causales y procedimentales que, como vimos, se estructuran a su vez, bajo parámetros de tipicidad adecuada, proporcionalidad graduada y laboralidad reprochada.

Por otra parte, Ugarte también ha planteado una lectura alternativa asociada a la legalidad del poder disciplinario en relación con acceso de la información, la finalidad y especialidad del dato, todo esto en clave de derechos fundamentales.

Ugarte plantea que en el caso de las licencias médicas hay una aplicación concreta de todo el marco regulatorio sobre el derecho de protección de datos. Su punto de partida es que, cuando un funcionario público es destituido a partir de información sobre sus desplazamientos mientras hacía uso de una licencia médica, el juez laboral debe hacerse una serie de preguntas previas sobre la licitud del tratamiento del dato.

Indica el autor que la información fue recabada originalmente por un órgano con fines de control de fronteras, luego cedida a Contraloría y finalmente traspasada al empleador, sea público o privado, en una cadena sucesiva de actos complejos con finalidades diversas. Cabe así preguntarse en cada uno de ellos, si existía autorización legal para el tratamiento del dato, si se respetó la confidencialidad exigida y, sobre todo, si se usó para la misma finalidad para la cual fue recogido. En resumidas cuentas, el principio de finalidad o especialidad.

Superado ese primer test, propio del derecho de protección de datos y que según Ugarte no admite ponderación por tratarse de un derecho de configuración legal, aparece un segundo problema. El dato de la licencia médica, sostiene, no solo es un dato personal, sino que además tiene una expectativa de privacidad, de modo que se convierte en lo que la ley llama dato sensible. Frente a ese segundo nivel sí opera el principio de proporcionalidad, y ahí el juez debe preguntarse si existe un interés público de suficiente entidad para derrotar esa expectativa de privacidad en el caso concreto. Ugarte insiste en que la respuesta no puede ser

uniforme para todos los casos, porque la intensidad del interés público comprometido varía según la situación fáctica de cada funcionario.

Compartimos dicha tesis, a lo que agregamos que, en el sector privado, no existe la proporcionalidad del interés público para justificar el uso de tal información con fines disciplinarios, por cuanto la disciplina laboral se sostiene sobre la satisfacción de un interés privado que define su razón autotutelar. De ahí que la actuación, bajo la óptica de la protección de datos, no puede ser utilizada para la aplicación de medidas sancionatorias de orden conservativo o extintivo privado.

b) Tesis complementarias: límite competencial, de finalidad y sensibilidad del dato

A nuestro criterio ambas posturas construidas a la periferia de la jurisprudencia se complementan y actúan como dos filtros sucesivos que inciden sobre momentos distintos del ejercicio del poder disciplinario frente a una licencia médica cuestionada, de manera que la respuesta de una no sustituye a la otra, sino que la presupone.

Esto es debido a que ambos postulados inciden sobre momentos distintos del ejercicio del poder disciplinario del empleador frente a una licencia médica cuestionada. Cuando el empleador invoca un incumplimiento laboral autónomo y con ello supera el filtro de competencia, la finalidad del dato y su calificación como sensible impide que utilice sin más la información que fundamenta ese incumplimiento.

De esta manera, la excepción que se reconoce en el plano de la competencia queda sometida, en el contexto informacional, al control de finalidad y sensibilidad, cerrándose mutuamente los espacios que cada tesis de forma aislada podría dejar abiertos al ejercicio disciplinario.

En el sector privado, además, la ausencia de un interés público equivalente al principio de probidad impide superar el test de necesidad, lo que refuerza una de competencias empresariales y consolida, en conjunto, una estructura de doble barrera frente al uso disciplinario o extintivo de información vinculada a licencias médicas.

IV. Conclusiones

El recorrido precedente permite sostener que la invocación de las causales de despido disciplinarias frente al incumplimiento del reposo médico constituye un problema que evoca la razón regulatoria sobre la que el Derecho del Trabajo edificó sus contornos y límites.

Nuestra disciplina sometió el poder privado empresarial a límites causales y procedimentales, precisamente porque comprendió que el despido es un acto de

poder y de autotutela privada cuya legitimidad depende de que el empleador no pueda definir por sí mismo los comportamientos que castiga. Lo que hoy se propone bajo el rótulo del contenido ético del contrato es exactamente aquello que la estabilidad en el empleo vino a desterrar, esto es, la restitución al empleador de un poder sin límites que la ley le sustrajo.

La falta de probidad se encuentra normativamente circunscrita al desempeño de las funciones, de manera que su extensión a comportamientos extralaborales y sin conexión directa a la prestación de trabajo, desborda los principios de legalidad y tipicidad que la cultura jurídica laboralista entrelazó para impedir que el empleador fuese juez y legislador de sus propios intereses.

Lo que se juega en esta discusión, por lo mismo, no es simplemente la tolerancia de la corrección moral de la conducta del trabajador, sino la determinación de quién detenta el poder de definirla y de castigarla. La respuesta históricamente construida por el Derecho del Trabajo ha sido negar al empleador ese poder privado expulsando del catálogo de las justas causas aquellos comportamientos que se sitúan fuera de la prestación de servicios.

Aceptar hoy que la sospecha sobre el reposo funde un despido disciplinario supone reintroducir, bajo el ropaje del contenido ético del contrato, a una pérdida de confianza que opera materialmente como despido libre.

De ahí que el debate de estos días, más que corregir un abuso, erosiona las garantías y los contornos que con dificultad se han venido edificando por el Derecho del Trabajo, revitalizando la razón privada como eje central del despido y una comprensión autoritaria del poder empresarial.

La tarea de la doctrina y de la judicatura no es acompañar ese impulso, sino recordar aquello que nuestra disciplina ha pretendido resistir: el despido como violencia privada.

Bibliografía citada

- ALONSO OLEA, Manuel (1959). *El despido*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- BAYLOS GRAU, Antonio (1977). “El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto”. *Revista de Política Social*, n.º 115.
- BAYLOS GRAU, Antonio (1991). *Derecho del Trabajo: un modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- BAYLOS GRAU, Antonio (2000). “Por una (re)politización de la figura del despido”. *Revista de Derecho Social*, n.º 12.
- BAYLOS GRAU, Antonio y Joaquín Pérez Rey (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.

- DE GAUDEMAR, Jean-Paul (1991). El orden y la producción, nacimiento y forma de la disciplina de fábrica. Madrid: Trotta.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro (2021). Las causales del despido disciplinario en Chile. Santiago: Thomson Reuters.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro (2020). “Las negociaciones incompatibles como causal de despido en Chile”. Revista de Derecho, Universidad de Concepción, vol. 88, n.º 248.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro y Rodolfo WALTER DÍAZ (2017). “El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno”. Revista de Derecho (Concepción), vol. 85, n.º 241.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1991). El poder disciplinario en la empresa. Madrid: Civitas.
- FERNÁNDEZ, Raúl (2016). El poder disciplinario del empleador. Santiago: Thomson Reuters.
- FERNÁNDEZ, Raúl (2026). El poder disciplinario del empleador. Valencia: Tirant lo Blanch.
- FERNÁNDEZ, Raúl (2025). Columna de opinión “Procedencia del despido disciplinario por conductas indebidas con ocasión de licencias médicas” disponible en <https://www.elmercurio.com/legal/noticias/opinion/2025/12/09/915706/despido-disciplinario-conductas-indebidas-licencias.aspx>, [fecha de consulta: 27 de agosto de 2026]
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier (2005). Poder Disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias.
- FOUCAULT, Michel (2002). Vigilar y castigar. Buenos Aires: Siglo XXI.
- GIL Y GIL, José Luis (1993). Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa. Madrid: Ministerio de Justicia.
- IRURETA URIARTE, Pedro (2012). “La falta de probidad como causa de extinción del contrato de trabajo”, en Rafael PEREIRA y Eduardo CAAMAÑO (coords.). Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina chilena y extranjera. Santiago: Abeledo Perrot - LegalPublishing, vol. II.
- LUJANA, José María (1997). “Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido” en J. GÁRATE.(coord.). Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario: estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor “honoris causa” por la Universidad de Santiago de Compostela. Santiago de Compostela: Santiago de Compostela.

- LUQUE PARRA, Manuel (1999). Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Barcelona: Bosch.
- LYON-CAEN, Gérard (1960). “L’étendue du contrôle des tribunaux dans le droit disciplinaire du travail”. Recueil Général des Lois.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael (1983). Estabilidad en el empleo y contratos temporales. Madrid: Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social.
- MEDA, Dominique (1998). El trabajo, un valor en extinción. Barcelona: Gedisa.
- MELLA CABRERA, Patricio (2024). “La falta de probidad como justificación del término del contrato de trabajo”, en El impacto del Derecho del Trabajo en la función pública, Chile-Uruguay. Santiago: Thomson Reuters.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2001). “La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.º 33.
- NEVADO FERNÁNDEZ, María José (1998). Las restricciones a la competencia en el contrato de trabajo. Madrid: Tecnos.
- PALAVECINO, Claudio (2026). “Facultades de control del empleador: excesos e incongruencias”. Universidad de Chile. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=U8hdShhOYhU> [fecha de consulta: 12 de julio de 2026].
- PEDRAJAS MORENO, Abdón (1976). “La prohibición de concurrencia postcontratual. Estudio crítico del artículo 74 de la ley de contrato de trabajo”. Revista de Trabajo, n.º 56.
- PEDRAJAS MORENO, Abdón (1992). Despedido y derechos fundamentales. Madrid: Trotta.
- PÉLISSIER, Jean (1981). “Le détournement par l’employeur de son pouvoir disciplinaire”, en Mélanges dédiés à J. Vincent. París: Dalloz.
- PÉREZ REY, Joaquín (2004). Estabilidad en el empleo. Madrid: Trotta.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel (1977). “Límites a la competencia y contrato de trabajo”. Revista de Política Social, n.º 116.
- ROMAGNOLI, Umberto (1997). El Derecho, el Trabajo y la Historia. Madrid: Consejo Económico y Social.
- SINAY, Hélène (1979). “Le contrôle de la proportionnalité des sanctions disciplinaires au regard des fautes commises”. Droit Social.
- SUPIOT, Alain (1996). Crítica del Derecho del Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne (2004). El poder disciplinario empresarial. Principios y garantías. Valencia: Tirant lo Blanch.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2007). “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Revista de Derecho (Valdivia), vol. 20, n.º 2, pp. 49-67.

- UGARTE CATALDO, José Luis (2025). El trabajo a través del derecho: anatomía constitucional de la fábrica. Santiago: DER Ediciones.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2026). “Datos y privacidad: notas a propósito del caso licencias”. Universidad Diego Portales. Disponible en <https://youtu.be/8fK-XbowNFA?si=K6cQHQGLdfV9FRC> [fecha de consulta: 12 de julio de 2026].
- URRUTIKOETXEA Barrutia, Mikel (2014). Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales. Albacete: Bomarzo.

Normas citadas

- DFL n.º 1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 16 de enero de 2003.
- Decreto Supremo n.º 3 del Ministerio de Salud, de 1984. Aprueba Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 28 de mayo de 1984.

Jurisprudencia citada

- A. C. con Aguas Nuevas S.A. (2025): Corte de Apelaciones de Santiago, 8 de agosto de 2025, rol n.º 719-2025.
- B.G. con Empresa Nacional del Petróleo (2026): Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 9 de marzo de 2026, rol n.º 216-2025.
- C. C. con Fábricas y Maestranzas del Ejército (2026): Juzgado de Letras y Garantía de Pozo Almonte, 12 de febrero de 2026, RIT O-23-2025.
- C.G. con Fundación INTEGRAL (2026): Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 2 de abril de 2026, RIT O-840-2025.
- C.T. con Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca (2026): Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 16 de junio de 2026, RIT O-5646-2025.
- Corte de Apelaciones de Antofagasta (2025a): 25 de agosto de 2025, rol n.º 101-2025.
- Corte de Apelaciones de Antofagasta (2025b): 23 de septiembre de 2025, rol n.º 127-2025.
- Corte de Apelaciones de Antofagasta (2025c): 17 de febrero de 2026, rol n.º 149-2025.
- Corte de Apelaciones de Iquique (2025): 7 de noviembre de 2025, rol n.º 172-2025.
- Corte de Apelaciones de Santiago (2015a): 25 de mayo de 2015, rol n.º 104-2015.
- Corte de Apelaciones de Santiago (2015b): 24 de julio de 2015, rol n.º 779-2015.
- Corte de Apelaciones de Santiago (2023): 23 de enero de 2023, rol n.º 4180-2021.
- Corte de Apelaciones de Santiago (2025a): 14 de abril de 2025, rol n.º 3399-2024.
- Corte de Apelaciones de Valparaíso (2012): 3 de diciembre de 2012, rol n.º 369-2012.
- Corte de Apelaciones de Valparaíso (2015): 30 de enero de 2015, rol n.º 488-2014.

Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016): 4 de abril de 2016, rol n.º 78-2016.

Corte de Apelaciones de Valparaíso (2022): 2 de noviembre de 2022, rol n.º 619-2022.

Corte de Apelaciones de San Miguel (2025): 19 de junio de 2025, rol n.º 202-2025.

Corte Suprema (2013): 29 de agosto de 2013, rol n.º 2955-2013.

Corte Suprema (2024a): 6 de junio de 2024, rol n.º 26.372-2023.

Corte Suprema (2024b): 9 de diciembre de 2025, rol n.º 11.767-2024.

Corte Suprema (2026): 23 de marzo de 2026, rol n.º 49.746-2024.

L.D. C. vs. Perú (2017): Corte Interamericana de Derechos Humanos, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, 31 de agosto de 2017, Serie C n.º 340.

M.B. con Fábricas y Maestranzas del Ejército (2025): Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, 10 de noviembre de 2025, RIT O-283-2025.

N. N. con Banco del Estado de Chile (2026): Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, 15 de enero de 2026, RIT O-397-2025.

N. N. contra empleador anonimizado (2026): Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 24 de junio de 2026, RIT O-1194-2025.

R. C. con Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA (2025): Corte de Apelaciones de Valparaíso, 30 de septiembre de 2025, rol n.º 237-2025.

R.M. con Corporación Educacional El Salvador (2026): Corte de Apelaciones de Copiapó, 9 de junio de 2026, rol n.º 206-2025.