

Santiago, tres de noviembre de dos mil veinticinco.

Vistos:

En autos RIT O-482-2023, RUC 2340486215-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, por sentencia de catorce de agosto de dos mil veintitrés, se rechazaron tanto las excepciones opuestas por la demandada, como la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones.

El demandante dedujo recurso de nulidad y una sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, por resolución de seis de mayo de dos mil veinticuatro, lo rechazó.

En contra de esta última decisión, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas por uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia consiste en determinar la correcta exegesis de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, en relación con su artículo 162, declarando que si el empleador no acompaña la comunicación de despido en el juicio respectivo, no puede rendir prueba que acredite su procedencia, por lo que debe ser declarado injustificado.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en las que apareja para efectos de su cotejo, dictadas por esta Corte en los autos Rol N° 42.659-2017 y 24.584-2020, y por la Corte de Apelaciones de Valparaíso en la causa Rol N° 178-2016.

La primera declara que surge como una carga ineludible para el empleador que pretende justificar su decisión de despido, acompañar la carta de despido



donde conste la causal invocada y los hechos en que se apoya, y que se verifique que fue debidamente comunicada al trabajador, ya que se trata del medio legal que le proporciona los antecedentes que explican las razones del despido, permitiéndole preparar las objeciones que le reconoce el artículo 168 del estatuto laboral si considera que su aplicación es injustificada, indebida o improcedente, de manera que si no acompañó materialmente al proceso la comunicación, la envió a una dirección incompleta, y, además, hizo valer una causal de caducidad no compatible con los hechos fundantes de la misma, no es posible dar por cumplidas las formalidades del despido.

La segunda reitera que si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que deben ser específicos y no genéricos, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; decisión que debe noticiar al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio que registró en el contrato, dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, en igual plazo, lo que permitirá al trabajador reclamar ante el juzgado competente, solicitando que dicha actuación se declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce los presupuestos reales y precisos que se tuvieron en consideración para desvincularlo; dificultad que experimentaría si se concluye que la omisión en el envío de la comunicación escrita o su ausencia no lo deja en la indefensión y que es suficiente que haya tomado conocimiento de los hechos por otra vía, en el caso, en la Inspección del Trabajo, que no corresponde a la forma ni a la oportunidad en que debe tomar conocimiento, ya que ocurre cuando los plazos respectivos ya están en curso.

Por último, la tercera, también sostiene que en conformidad al artículo 454 del Código del Trabajo, la circunstancia de no haber emitido el empleador la carta de despido, lo inhibe de alegar en el juicio hechos distintos como justificativos de la decisión, que resulta injustificada al no haberse invocado causal alguna.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo el demandante, fundado en el motivo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de su artículo 454 N° 1 inciso segundo, en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal.

En sustento de la decisión, se consideró que la finalidad de las normas en cuestión es que el trabajador conozca con claridad y precisión la causal que se ha



invocado para poner término a su contrato de trabajo, así como los hechos en que se funda, pues, de lo contrario quedaría en indefensión, ya que sólo conociendo la causa y justificación del despido puede defenderse eficazmente en juicio. No obstante, aquella situación no se produce si se trata de una causal objetiva de término del contrato, que era conocida por el trabajador, como ocurre respecto del vencimiento del plazo pactado para su duración, que aparecía claramente establecido en los sucesivos contratos y finiquitos celebrados con la demandada, satisfaciendo plenamente la *ratio legis* o finalidad de las disposiciones cuya infracción se acusa.

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que, para resolver, cabe tener presente que esta Corte se ha pronunciado previamente sobre la materia en cuestión, desarrollando una doctrina constante y uniforme, a contar de las decisiones adoptadas en causas Rol 10.636-2014 y 19.352-2014, y, más recientemente, en los autos Rol N° 8.699-2024 y 54.939-2024, en los que se ha sostenido sin variación que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal, como los hechos en que se funda, los que han de ser específicos y no genéricos, pues el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, prescribe que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Estatuto Laboral, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Sólo así el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si



desconociera las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione sólo la causal legal de término de contrato de trabajo.

En efecto, este criterio ha afirmado que la correcta exegesis del artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, es la que vincula la obligación impuesta al empleador que es emplazado en contexto de un juicio sobre despido, de “acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”, con las exigencias del justo y racional procedimiento que el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República garantiza a todo ciudadano, pues todo trabajador tiene derecho a impugnar la decisión del empleador de poner término a su contrato, lo que “exige que se le proporcione a aquel, oportunamente, todos los antecedentes que expliquen cabalmente las razones que motivaron el despido, para que prepare las objeciones que le reconoce el artículo 168 del estatuto laboral si considera que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, y esa oportunidad no es otra que la comunicación que le informa sobre su despido, de conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162 del mismo código” (Causa Rol N° 10.636-2014). Destacándose siempre que el fundamento de la misiva que ordena el artículo 162 del Código del Trabajo, es que a contar de su recepción el trabajador queda “en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador de desvincularlo solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería imposibilitado si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo, o que no se describan todos los hechos que la fundamentan” (Causa Rol N° 12.219-2019).

Así, lo cierto es que la regla contenida en el artículo 162 del estatuto laboral es clara en cuanto mandata que “si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada



enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”, sin excluir a aquellas causales cuyos fundamentos derivan del mismo contrato, como podría sostenerse en las previstas en los numerales 4° y 5° del artículo 159, puesto que, igualmente, en aquellos contratos sujetos a la llegada de un determinado plazo o evento el empleador podría aplicar otra causal diferente, lo que tiene que ser conocido por el trabajador, del mismo modo que el sustento preciso del motivo invocado para el despido, dado que podría no coincidir con lo oportunamente pactado, siendo evidente a la luz de lo dispuesto en el mencionado artículo 168, que el trabajador cuyo contrato concluye por una causal como las señaladas tiene el mismo derecho a impugnar la decisión que aquel a quien se le imputa una falta y, en uno y otro caso, su correlativo derecho a conocer el fundamento jurídico y fáctico de la decisión es el mismo y opera en la misma forma.

Sexto: Que, en consecuencia, se declara que independiente de cuál sea la causal de terminación que esgrima el empleador y si se funda en antecedentes que puedan encontrarse establecidos previamente, como ocurre con la llegada de un plazo o la conclusión de una obra, el trabajador es siempre acreedor del cumplimiento de la obligación consagrada en el citado artículo 162, ante cuyo incumplimiento opera la regla contenida en el artículo 454 N° 1 del referido cuerpo legal, que impide acreditar, en sustento de la decisión empresarial, hechos que no fueron comunicados en el tiempo y la forma exigidos por la legislación laboral.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Temuco al concluir que no se infringían las normas antes analizadas al ponderar, la judicatura, la prueba rendida para acreditar una causal de despido que no fue oportunamente comunicada al trabajador, por lo que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido, invalidando el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de seis de mayo de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Temuco, que rechazó el de nulidad deducido en contra de la del grado de catorce de agosto de dos mil veintitrés, sustentado en la causal del artículo 477 del Código



del Trabajo, por infracción de su artículo 454 N° 1 inciso segundo, en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal, por lo que se hace lugar al arbitrio y se declara que la sentencia de mérito es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Redacción a cargo de la abogada integrante señora Irene Rojas M.

Regístrese.

Rol N° 18.685-24.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señora Andrea Muñoz S., señor Mario Carroza E., señora Jessica González T., y las abogadas integrantes señoras Pía Tavorari G., e Irene Rojas M. Santiago, tres de noviembre de dos mil veinticinco.



En Santiago, a tres de noviembre de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

