

Santiago, veintitrés de febrero de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos autos RIT T-136-2023, RUC 2340510930-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, por sentencia de treinta y uno de mayo de dos mil veinticuatro, se rechazó la demanda principal de tutela laboral y se acogió la subsidiaria de despido improcedente, por lo que se ordenó el pago del recargo legal respectivo y la restitución de lo descontado por concepto de aporte de cesantía del empleador.

La demandada dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, por resolución de treinta de enero de dos mil veinticinco, lo desestimó.

Respecto de dicha decisión la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia para que esta Corte lo acoja y dicte sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con 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 existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de 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 mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada 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 si la comunicación mediante la cual se informa el término del contrato de trabajo por aplicación de la causal de “desahucio escrito del empleador”, debe o no especificar con claridad cuál de las hipótesis contenidas en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo sustenta la decisión.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en la decisión que apareja para efectos de su cotejo, dictada por esta Corte Suprema en los autos Rol 57.425-2022, en que se estimó que la carta a través de la cual se comunica al trabajador el término de su contrato en razón del desahucio, no está



sujeta a la regla prevista en el inciso segundo del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, por lo que basta la sola mención a la causal genérica para que el empleador pueda rendir prueba a fin de acreditar que las labores contratadas se ajustan a alguna de las hipótesis que la hacen procedente.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que la demandada dedujo, sobre la base de las causales previstas en los artículos 477 y 478 letra c) del Código del Trabajo, la primera por infracción de sus artículos 161 inciso segundo, 162 incisos segundo y cuarto y 454 N° 1.

Como fundamento de la decisión, en lo concerniente al primer motivo, se consideró que el artículo 161 inciso segundo del código del ramo plantea tres hipótesis alternativas en las que se debe encontrar el trabajador para que el desahucio permita poner término al vínculo, en tanto que la carta de despido remitida al actor sólo refiere el cargo que ocupó, sin precisar las facultades de representación y administración de que gozaría o si se trataba de un cargo de exclusiva confianza, por lo que el reproche judicial sobre la configuración del despido tiene completo asidero en la norma mencionada, pues no basta que se trate del gerente general para que el empleador tenga la capacidad legal de desahuciar el contrato de trabajo a su sola voluntad, siendo necesario que se cumplan las demás exigencias legales, aspectos que, en el caso, no resultan satisfechos; y en lo que atañe al segundo, porque si bien se pretendía alterar la calificación jurídica de los hechos, en particular, de los referidos a la naturaleza del cargo, facultades que conllevaba y la circunstancia de tratarse de servicios de exclusiva confianza, nada de ello resulta relevante, puesto que la prueba debe estar referida únicamente a los hechos señalados en la carta de despido, en razón de la especificidad que le exige el inciso segundo del N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, sin que sea procedente alegar otros nuevos para complementarla, limitación que impone la prohibición de rendir y valorar prueba sobre esos hechos adicionales, por lo que al quedar circunscrito el debate jurídico y probatorio a las argumentaciones que fijó la respectiva carta de despido, que no afirmó la existencia de facultades de representación, administración o que se tratara de un trabajador de exclusiva confianza, resulta improcedente para el órgano jurisdiccional resolver sobre esas materias.

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo fallado en las sentencias invocadas por la 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 dilucidar lo anterior, se debe tener presente que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo dispone que *“en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*.

De manera que su texto no deja lugar a dudas en cuanto a que se trata de una causal de término de contrato que debe ser informada mediante comunicación escrita al trabajador.

Ahora bien en cuanto al contenido del referido aviso, es pertinente considerar lo dispuesto en el inciso primero del artículo 162 y en el artículo 454 N°1 inciso segundo del mismo código; el primero señala que *“si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 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”*; a lo que el segundo agrega que *“en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo 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”*.

Sexto: Que, en efecto, la circunstancia que la causal invocada para poner término al contrato sea informada por escrito al trabajador es una exigencia



mínima del debido proceso, pues corresponde al presupuesto necesario para su impugnación; sin embargo, para que pueda cuestionar efectivamente la concurrencia de la causal se requiere que también conozca los hechos en que se la hace consistir, y si bien es efectivo que los artículos 162 y 454 N° 1 antes transcritos no aluden a la causal contenida en el artículo 161 inciso segundo, lo cierto es que no se trata de una omisión legislativa, pues es esa misma disposición la que incorpora el requisito de la comunicación escrita al referirse al “*desahucio escrito del empleador*”, y porque se trata de un motivo de terminación que no se sustenta en un “*hecho*” que pueda ser imputado al trabajador, sino en la naturaleza de sus labores o de su cargo, aspecto que, por cierto, es igualmente susceptible de ser discutido en el juicio.

Y, luego, dado que la norma contiene tres hipótesis que hacen procedente el desahucio, aparece igualmente necesario que el empleador precise la que invoca, única forma en que el trabajador podrá controvertir eficazmente su concurrencia en la demanda, puesto que, en el caso contrario, si la comunicación se limita a señalar la causal en forma genérica, como ocurre en la especie, será sólo en la contestación de la demanda, al término de la etapa de discusión del juicio, cuando el empleador aportará tal información, sin que, en consecuencia, el trabajador pueda pronunciarse sobre el particular, quedando en una clara situación de desventaja procesal.

Séptimo: Que refuerza la conclusión precedente la circunstancia de tratarse de una norma de excepción, que permite poner término al contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador, sin expresión de una causal disciplinaria o de otra circunstancia objetiva, por lo que debe ser interpretada restrictivamente, más aún en el marco de un área del derecho donde debe primer el principio protector del trabajador.

Octavo: Que, en consecuencia, habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, que coincide con lo resuelto en la sentencia impugnada, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser rechazado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de treinta de enero de dos mil veinticinco, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca.



Acordada **contra el voto** de las ministras señoras Jessica González T. y Mireya López M., quienes fueron de opinión de acoger el presente recurso de unificación y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo en atención a las siguientes consideraciones:

1°) Que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo permite al empleador poner término unilateralmente al contrato de trabajo, por desahucio escrito, respecto de *“los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración”, “en el caso de los trabajadores de casa particular”* y también *“tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador”*.

En tanto que su artículo 454 N°1 inciso segundo, establece que *“en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo 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”*, en tanto que, a su vez, el inciso segundo del referido artículo 162 se refiere a las causales previstas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159, y a las del artículo 160, a lo que el inciso cuarto agrega *“Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161...”*. De manera que ninguna de las disposiciones pertinentes se refiere al desahucio invocado respecto del actor, causal sometida a distintas formalidades en lo relativo a su fundamentación.

2°) Que, en cuanto a la indefensión que pudiera estimarse afecta al trabajador cuyo contrato es desahuciado sin que la comunicación respectiva precise la hipótesis en que se fundamenta el uso de la causal, lo cierto es que el tribunal del grado, en su oportunidad, fijó como hechos a probar, en lo pertinente a esta acción, los siguientes: *“Efectividad que el cargo utilizado por el actor era de exclusiva confianza; 2. Funciones y labores que desarrollaba el demandante para la demandada. Hechos que lo constituyen; 3. Fecha de término de la relación laboral por despido. Cumplimiento de las formalidades de rigor; 4. En su caso, hechos que hacen debido el despido al tenor de la comunicación de término”*, ofreciendo ambas partes los antecedentes que estimaron pertinentes a fin de que fuesen ponderados por el tribunal para establecer si el demandante se encontraba o no en alguno de los supuestos previstos en la norma.



Así, es claro que la falta de precisión en cuanto a cuál de las dos hipótesis que podrían haberse esgrimido respecto del demandante en la comunicación de despido –excluyendo la relativa a los trabajadores de casa particular-, no lo dejó en una situación de indefensión, dado que pudo controvertir la procedencia de la causal mediante argumentos que, unidos a los de la contraparte, permitieron encausar la discusión; tratándose de una causal que al limitarse sólo a dos –o, en su caso, tres- posibles presupuestos, vinculados todos a la naturaleza de las labores del trabajador, se distingue de las demás consagradas en los artículos 159, 160 y en el inciso primero del mismo artículo 161 del Código del Trabajo, en las que el sustrato fáctico de la decisión, de posibilidades mucho más amplias, resulta fundamental.

3°) Lo anterior, debe necesariamente vincularse con la citada disposición contenida en el artículo 454 N°1 del mismo cuerpo legal, que circunscribe la prueba que la parte demandada pueda rendir para acreditar la justificación o procedencia del despido a aquellos “hechos” consignados en la comunicación, lo que, naturalmente, se refiere a las causales que requieren de una base fáctica en que el empleador pretenda subsumir en la hipótesis legal, a diferencia de la invocada en el caso, en que los “hechos” de la relación laboral son irrelevantes al tratarse, precisamente, de un despido incausado, en que sólo resulta de interés la naturaleza de las labores contratadas y si se avienen o no con aquellas taxativamente descritas en la norma.

4°) Que lo anterior conduce a concluir que la doctrina correcta es la recogida en el fallo de contraste, ratificada en otros dictámenes de esta Corte como son los pronunciados en las causas Rol 13.071-2022 y 13.370-2025, por lo que el fallo impugnado debió ser invalidado y reemplazado por uno que analice la prueba rendida por las partes a fin de determinar la concurrencia de la causal, dando por correctos los aspectos formales del despido.

Redacción a cargo de la ministra señora Gloria Ana Chevesich R.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 8.012-2025.-





LFLRBVYPMNT

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por la Ministro Presidente Gloria Chevesich Ruiz y los Ministros (as) Andrea María Mercedes Muñoz Sánchez, Jessica De Lourdes González Troncoso y Mireya Eugenia López Miranda y la Ministro Suplente Eliana Victoria Quezada Muñoz . Santiago, veintitrés de febrero de dos mil veintiséis.

En Santiago, a veintitrés de febrero de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

