



**GNP
_CANALES**
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

19 DE MARZO DE 2026

Corte Suprema define criterio que debe cumplir el empleador frente a un despido por desahucio. –

En febrero de este año, el máximo tribunal del país dictó una sentencia que unifica la jurisprudencia en esta materia.

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema fija criterio para empleadores ante despido por desahucio

El 23 de febrero pasado, el máximo tribunal del país dictó una sentencia que unifica la jurisprudencia al fijar como un criterio relevante los fundamentos que entrega el empleador en la carta de despido bajo la causal de desahucio, que está prevista en el artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo.

La decisión de la Corte Suprema establece un estándar respecto del contenido que debe tener la misiva, particularmente sobre la hipótesis legal invocada y la descripción de los hechos que la justifican.

¿Qué ocurrió en el caso analizado por la Corte Suprema?

En el caso sometido al conocimiento del tribunal, una empresa puso término al contrato de un trabajador invocando el desahucio escrito del empleador, señalando únicamente el cargo del trabajador —gerente general— y mencionando la causal legal de forma genérica.

La Corte Suprema confirmó la improcedencia del despido, señalando que no basta con invocar la causal de manera general ni con indicar el cargo del trabajador, sino que el empleador debe precisar la hipótesis específica que fundamenta el desahucio.

¿Por qué la Corte exige mayor precisión en la carta de despido?

El máximo tribunal destacó que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo contempla distintas hipótesis que permiten aplicar el desahucio, entre ellas: trabajadores con poder de representación y administración, trabajadores que desempeñan cargos de exclusiva confianza, y trabajadores de casa particular.

Debido a esta diversidad de supuestos, la carta de despido debe identificar claramente cuál de estas hipótesis se invoca, junto con los hechos concretos que la justifican.

¿Cuál es el principal riesgo para las empresas?

El principal riesgo se vincula con la limitación probatoria propia del procedimiento laboral. De acuerdo con el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, el empleador no puede alegar en juicio hechos distintos de aquellos consignados en la carta de despido.

En consecuencia, si la comunicación de término es genérica, el debate judicial quedará restringido a lo escuetamente señalado en la carta, impidiendo al empleador incorporar posteriormente hechos o antecedentes que justifiquen el desahucio.

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema fija criterio para empleadores ante despido por desahucio

Asimismo, la Corte señaló que una carta sin suficiente detalle puede colocar al trabajador en una situación de desventaja procesal, afectando el debido proceso.

¿Qué medidas preventivas deberían adoptar las empresas?

A la luz de este criterio jurisprudencial, resulta recomendable que se adopten ciertas medidas al utilizar la causal de desahucio.

En particular, se sugiere:

Evitar cartas de despido genéricas, que se limiten a citar el artículo legal.

Precisar la hipótesis legal aplicable, indicando si el trabajador posee facultades de administración y representación o si se trata de un cargo de exclusiva confianza.

Describir las funciones efectivamente desempeñadas por el trabajador, explicando por qué su cargo se encuentra comprendido en la causal invocada.

Lo anterior resulta especialmente relevante, ya que todo hecho o facultad que no se mencione en la carta podría no ser utilizado posteriormente como defensa en un eventual juicio laboral, con las

consecuencias adversas que ello puede generar para el empleador.

¿Y cómo opera el fuero en contratos a plazo fijo o por obra o servicio determinado?

La ley señala expresamente que, en estos casos, el fuero se mantendrá vigente por el mismo período de un mes o hasta el término del contrato, lo que ocurra primero.

Esto implica que el fuero no prorroga automáticamente el contrato, que no transforma el contrato en indefinido y que el vencimiento natural del plazo opera válidamente, sin necesidad de solicitar desafuero, si ocurre antes de cumplirse el mes.

En consecuencia, el fuero impide el término anticipado sin autorización judicial (por ejemplo, por causales de los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo), pero no altera el vencimiento natural del contrato.

¿Puede el empleador despedir durante el período de fuero?

No. Como todo fuero laboral, impide el término anticipado del contrato sin autorización judicial previa (desafuero). Esto aplicaría a despidos por necesidades de la empresa, despidos por causales disciplinarias

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema fija criterio para empleadores ante despido por desahucio

o cualquier otra causal que implique término anticipado.

Ahora bien, esto no inhibe que se ponga término – como se señaló- por el vencimiento del plazo o por el término de la obra.

Así, en contratos indefinidos, será indispensable obtener autorización judicial para despedir dentro del mes posterior al fallecimiento.

¿Esta modificación amplía la protección laboral existente?

No amplía el plazo del fuero, pero sí mejora su redacción y sistematiza su aplicación, especialmente en contratos “no indefinidos”.

En ese sentido, se trata más bien de una clarificación normativa que de una expansión sustantiva del derecho.