

ACTUALIDAD LABORAL

20 DE NOVIEMBRE DE 2026

Corte Suprema ratifica el plazo de 60 días hábiles para demandar por despido

En un reciente fallo el máximo Tribunal reiteró que la suspensión del artículo 168, del Código del Trabajo, solo aplica por el tiempo que dure el reclamo ante la Inspección del Trabajo.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema ratifica el plazo de 60 días hábiles para demandar por despido

El 29 de octubre pasado, la Cuarta Sala de la Corte Suprema rechazó un recurso de queja (Rol 42249-2026) y **reiteró que el plazo para demandar por despido, del artículo 168 del Código del Trabajo, es uno solo: 60 días hábiles**. Aclaró que el reclamo ante la Inspección del Trabajo solo suspende el plazo mientras dura el trámite.

La entidad **reafirmó que los 90 días hábiles, desde la separación, son un límite máximo y no un plazo nuevo**. Con este veredicto, se mantiene un criterio general en la materia, pese a que persisten votos de minoría, que sostienen también de algunas Cortes de Apelaciones y que aplican la tesis contraria.

I. ¿Qué dice la norma y qué resolvió la Corte Suprema?

La ley establece que el trabajador puede recurrir al tribunal "*dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación*" (art. 168 inciso 1°). El inciso final agrega que ese plazo "*se suspenderá*" si, dentro de él, el trabajador reclama ante la Inspección del Trabajo; que "*Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite*", y que "*No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.*"

En el caso fallado, la trabajadora fue despedida el 31 de octubre de 2025, reclamó ante la Inspección el 8 de enero de 2026, el comparendo se realizó el 27 de enero y la demanda se presentó el 11 de febrero. Ese día se cumplían 85 días hábiles desde la separación, es decir, la demanda estaba dentro del tope de 90; pero, descontado el tiempo que duró el trámite ante la Inspección, ya habían transcurrido más de los 60 días legales. La Corte Suprema mantuvo la caducidad declarada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción y posteriormente confirmada por la Corte de Apelaciones de esa ciudad.

Según la Corte Suprema el plazo de caducidad "*es único y corresponde al de sesenta días previsto en el inciso primero*", al que se suma el tiempo anterior al reclamo y el que corre desde su término hasta la demanda, total que "*en caso alguno puede exceder el ya señalado*". En este sentido, se ratifica que la suspensión es excepcional y de alcance restringido porque prima "*el interés de estabilizar rápidamente una situación jurídica por tratarse de una cuestión de orden público*".

II. ¿Es un criterio aislado?

Afortunadamente, durante 2026 la Cuarta Sala ha mantenido el mismo criterio, en -a lo menos- nueve casos. Eso sí, no existe una sentencia de unificación de jurisprudencia que fije el punto, pues el criterio se ha construido en base a recursos de queja.

III. ¿Hay tribunales que piensan distinto?

Sí. El ministro señor Blanco y el abogado integrante señor Fuentes estuvieron por acoger la queja. Sostuvieron que las normas procesales laborales deben comprenderse integrando "*el principio tuitivo o protector*";

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema ratifica el plazo de 60 días hábiles para demandar por despido

que el juez debe "*evitar salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de mérito*", y que, a partir de una interpretación armónica de esos preceptos y del principio *in dubio pro operario*, el reclamo provoca "*la extensión de dicho término, sin poder sobrepasar los noventa días hábiles*".

Los votos de minoría leen el "*No obstante lo anterior*" como "*denotativo de oposición o diferencia*". Tanto es así, que en siete de las nueve quejas de 2026 hubo un voto en contra en este sentido, y el ministro Blanco ha suscrito seis de ellos.

IV. ¿Por qué llama la atención que haya debate sobre esta norma?

Resulta llamativo que la Corte Suprema deba hacer un ejercicio de interpretación sobre un artículo tan claro y específico, y más aún que dos de sus integrantes estén por apartarse de su tenor literal.

El inciso final tiene tres frases muy claras: el plazo del inciso primero "*se suspenderá*"; "*Dicho plazo* -el mismo y no otro- seguirá corriendo", y "en ningún caso" podrá recurrirse pasados 90 días hábiles. Ésta última es una prohibición, que pone un techo a lo que la suspensión se puede alargar, no concede un plazo distinto. Así, el "*No obstante lo anterior*" se opone a la suspensión, no al plazo de 60 días.

La tesis minoritaria convierte el reclamo, aunque dure un día, en una prórroga de 30 días hábiles; mientras la ley solo dice que el plazo se detiene mientras dura el trámite.

Por lo demás, la proyección del principio *in dubio pro operario* al proceso es, además, discutida. En este sentido, Cortez, Delgado y Palomo sostienen que los principios del derecho sustantivo "*no pueden informar el proceso, por cuanto implicaría la vulneración de la garantía constitucional de igualdad de armas*" (Proceso laboral).

Un plazo de caducidad es una regla de orden público que fija, igual para ambas partes, cuándo se estabiliza el despido; así pues, torcerlo a favor de una de ellas afecta la igualdad procesal entre ellas.

V. ¿Qué conviene hacer ante una demanda por despido?

Para la empresa demandada, el cómputo es una defensa de primer orden:

- Obtener de la Inspección el acta con la fecha del reclamo y la del comparendo, que marca el fin de la suspensión.
- Computar los días hábiles (de lunes a sábado, sin considerar domingos ni festivos) desde la separación hasta el reclamo y desde el término del trámite hasta la demanda. Si la suma supera 60, oponer la caducidad, aunque no se haya llegado a 90; si pasaron 90 días desde la separación, sobrepasó el plazo.
- Alegarla expresamente en la contestación, aunque el tribunal pueda declararla de oficio.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema ratifica el plazo de 60 días hábiles para demandar por despido

VI. Comentario

El fallo es una buena noticia para las empresas, pues reafirma una lectura literal y previsible del artículo 168, otorgando así seguridad a ambas partes. El reclamo ante la Inspección no agrega días al trabajador; solo detiene el reloj mientras dura el trámite.

Con todo, no conviene dar la discusión por cerrada aun, pues la Cuarta Sala resuelve dividida según su integración. Lo prudente es documentar desde el primer día las fechas de separación, reclamo y comparendo, y alegar la caducidad en cada ocasión en que los plazos lo permitan.



Francisco Pinilla
Director