



27 de febrero 2026

CORTE DE APELACIONES DE RANCAGUA DECLARA PROCEDENTE UN DESPIDO POR EL ARTÍCULO 160 N° 7 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO AÚN CUANDO NO EXISTÍA UN PERJUICIO ECONÓMICO CONSUMADO.

El día 05 de diciembre de 2025, la Corte de Apelaciones de Rancagua al momento de desestimar un recurso de nulidad confirmó la decisión del Juzgado de Letras del Trabajo de dicha ciudad que declaró justificado el despido de un trabajador bajo el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. En su resolución expresó que la configuración de la causal mencionada no requiere un perjuicio económico concreto consumado y por ende bastaba con la potencialidad de que el mismo pudiera materializarse. Ante aquella determinación la parte demandante interpuso un recurso de unificación ante la Corte Suprema, el cual fue declarado inadmisibles pues a juicio de la Corte no existía materia a unificar, cuestión que ocurrió el pasado 04 de febrero de 2026; y si bien no hubo pronunciamiento de fondo por nuestro máximo tribunal, la inadmisibilidad tuvo el efecto que lo dictaminado por la Corte de Apelaciones de Rancagua se mantuviera firme.

Los supuestos fácticos de la controversia se tramitaron ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, ante tal tribunal un Ex Trabajador despedido por la causal ya citada y que se desempeñaba como Operador de Grúa Horquilla de una empresa de embalaje demandó despido indebido. Los hechos que le imputaron en la carta fue un error en el conteo del contenido de la carga que se iba a exportar desde Chile a Argentina, pues el demandante declaró 6 fardos menos de lo que efectivamente se exportarían, lo cual fue advertido por el Servicio de Aduanas de Chile e implicó la detención temporal de la carga en la Aduana y cómo refirió la carta *“podría implicar la suspensión de las exportaciones por un total de 12.000 toneladas de este producto, con un perjuicio de aprox. US \$2.400.000.- la compañía”*.

Así, lo relevante del caso es que la misiva de desvinculación no imputó un perjuicio económico concreto sino la potencialidad de que el mismo se materializara, ya que la misma establece de forma clara la condicionalidad al referir que *“podría”* haberse generado dicho efecto. Siendo desde luego en tal punto donde se situó lo más relevante de la discusión pues lo que debía resolverse era si un perjuicio eventual habilitaba poner término a un contrato de trabajo de un dependiente que llevaba 14 años en la compañía. Para la sentenciadora del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua el despido era justificado pues la conducta tenía la gravedad suficiente ante el hecho que *“se puso en riesgo toda la operación de exportación”* al haber existido una suspensión de



parte de la Aduana hasta que la situación se aclarara, mientras que para la Corte de Apelaciones de Rancagua confirmando la determinación de primera instancia declaró que:

“La gravedad del incumplimiento, ésta no depende únicamente de la existencia de un perjuicio económico consumado, sino de la entidad objetiva de la obligación incumplida y de los riesgos y consecuencias que acarrea para la confianza y correcto funcionamiento de la empresa.

En el caso de marras, la discordancia en la carga produjo la detención del camión en Aduanas, la imposibilidad de cerrar el despacho en zona primaria y la suspensión temporal de exportaciones, circunstancias todas acreditadas en el proceso y que permiten acreditar que la función incumplida era de relevancia para la operación”

De esta forma, tanto para la Corte de Apelaciones de Rancagua como para el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua un perjuicio económico potencial habilitan a poner término a un contrato por incumplimiento grave.

Decisión que sin duda es relevante de enunciar ya que la jurisprudencia mayoritaria de los tribunales sostiene como uno de los elementos preponderantes a la hora de analizar la gravedad el perjuicio económico concreto sufrido por la compañía ante un incumplimiento del trabajador y por ello en un gran porcentaje la mayoría de los procesos donde las empresas obtienen sentencia desfavorable es por la imposibilidad de acreditar la “gravedad” y no el incumplimiento en sí. Aquello tiene el efecto que muchas veces se opte por un despido bajo la causal de necesidades de la empresa ante un incumplimiento con un perjuicio económico bajo o bien se alcance un acuerdo en fase conciliatoria por la dificultad de acreditar la causal, que por lo demás su declaración de despido indebido trae aparejado un recargo indemnizatorio del 80% sobre la indemnización por años de servicios.

De este modo aún cuando esta sentencia se encuentra lejos de ser una de carácter asentada o mayoritaria, abre un espacio de discusión en torno a la posibilidad de despedir por incumplimiento grave ante la eventualidad de que un perjuicio económico se pudiera haber materializado. A efectos de revisión de mayor detalle de las sentencias, el RIT de la causa del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua fue el O-417-2023 y el de la Corte de Apelaciones de Rancagua el ROL 424-2025.

FELIPE CORREA
DIRECTOR LITIGIOS
LIZAMA ABOGADOS