

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

El despido, ¿un costo o un poder que debe limitarse? Algunas notas sobre los déficits que experimenta el régimen de despido en Chile

*Dismissal: A cost or a power that must be limited?
Some notes on the shortcomings of the dismissal regime in Chile*

Paulina Alvarado Barrientos 

Universidad Austral de Chile

RESUMEN

Formular un análisis crítico sobre los déficits que experimenta el sistema de despido en Chile es el principal objetivo de este trabajo. Uno de los problemas que se desprende del diseño de las normas que lo regulan es la visión del despido como un costo y no como un poder a limitar. En tal sentido, se detecta el carácter esencialmente tasado de las indemnizaciones y la irrevocabilidad de la decisión extintiva del empleador. Nuestra tesis es que la combinación de estos elementos genera una rigidez que contribuye a configurar una tutela débil, no reparatoria y esencialmente monetaria. Como respuesta a este diseño, se justificará la pertinencia de la reincorporación como un mecanismo útil para potenciar el tránsito hacia una tutela reforzada —en la fase terminal del contrato individual de trabajo— que establezca un adecuado balance de los intereses en juego, esto es, entre la estabilidad en el trabajo y la facultad extintiva del empleador.

PALABRAS CLAVE

Causa • indemnización tasada • reincorporación • reparación.

ABSTRACT

The primary objective of this paper is to critically analyze the shortcomings of the dismissal system in Chile. One issue arising from the design of the governing regulations is the view of dismissal as a cost rather than a power subject to limitation. In this regard, the essentially fixed nature of severance payments and the irrevocability of the employer's decision to terminate employment are identified as key factors. Our thesis is that the combination of these elements creates a rigidity that results in a form of protection that is weak, non-repar-

ative, and essentially monetary in nature. In response to this framework, the paper argues for the relevance of reinstatement as a useful mechanism to foster a shift toward enhanced protection—at the termination stage of the individual employment contract—that strikes an appropriate balance between the competing interests at stake: namely, job stability and the employer's power to terminate employment.

KEYWORDS

Cause • assessed compensation • reinstatement • repair.

I. INTRODUCCIÓN

El 14 de julio de 2025 se dictó sentencia en contra de un establecimiento educacional en Curicó, cuya gerencia había despedido a una trabajadora por *necesidades de la empresa*. Sin embargo, ese no era el trasfondo, sino el que la dependiente había formulado una denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo pues había recibido una remuneración líquida de \$12.357, en circunstancias de que su salario bordeaba \$1.184.000. Menos de un mes de haber hecho el reclamo ante el organismo fiscalizador laboral, ya estaba fuera de la empresa¹.

Años antes, el 9 de julio de 2012, otro laudo acogió una denuncia por vulneración a la libertad de expresión en contra de una empresa de productos marítimos y congelados ubicada en la ciudad de Puerto Montt. El caso versa sobre un par de trabajadoras que habían denunciado, públicamente, que llevaban un tiempo manipulando navajuelas que estaban en mal estado. Antes de alertar a la comunidad sobre este contratiempo, las trabajadoras manifestaron su preocupación a la jefatura, pero no fueron oídas. Luego, la denuncia se hizo pública y, a pesar de que fue anónima, igualmente fueron identificadas y más tarde despedidas².

Con independencia de las indemnizaciones que se decretaron en estas causas, la reflexión que se origina naturalmente es si acaso alguna persona que trabaje en una de estas empresas cometerá la osadía de denunciar algo. Seguro que en ambos casos la respuesta es negativa. Es más, vemos que en el primero la indemnidad no obra como una garantía. La persona no vuelve al estado anterior, previo a su denuncia, más bien cambia de estado a uno peor del que tenía, pues de trabajar pasó a ser desempleada. En el segundo caso, la libertad de expresión ejercida dentro de parámetros correctos finalizó cuando llegó a oídos de a quienes no les parecía lo que se comentaba, aunque aquello ponía en peligro a los consumidores de los productos en mal estado.

¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, 14 de julio de 2025, RIT T-32-2025.

² Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, 9 de julio de 2012, RIT T-5-2012.

El que un despido pueda reconducirse siempre a un valor monetario nos advierte sobre un diseño normativo que promueve el acomodo de un acto arbitrario dentro de espacios desregulados o de escasa coacción, que carecen de la intensidad suficiente como para generar en el empleador un efecto disuasivo y que promueva el cumplimiento de las normas procedimentales y sustantivas que deben gobernar al despido³. Este diseño termina por afectar la eficacia de los derechos establecidos en favor de la persona trabajadora pues quien quiera ejercerlos o reclamar por alguno que esté siendo negado por voluntad del empleador, sabe que el resultado más probable es la expulsión de su trabajo⁴.

El despido es una facultad unilateral del empleador que tiene como efecto privar a la persona trabajadora de su fuente de trabajo y, por ende, del sustento que recibe a cambio de sus servicios. Como cualquier poder, no debe ser ilimitado, sino que encausado. En este sentido, sus contrapeos son generados habitualmente por fuentes heterónomas del derecho del trabajo⁵.

La necesidad de tutela frente al despido surge en razón de la facultad extintiva del empleador. Tradicionalmente, la doctrina laboral ha distinguido dos estructuras ante esta necesidad, dos respuestas en las que el dependiente resulta más o menos protegido frente a este acto extintivo. En ambos casos el punto de partida es el mismo: la causalidad del despido⁶.

La tutela que el ordenamiento otorga ante la causalidad del despido puede variar en función de los supuestos en que el empleador transgrede esta causalidad como principio esencial. Por una parte, podemos encontrar sistemas de tutela meramente obligatoria en que el empleador dispone de un derecho alternativo, esto es, escoger entre la readmisión de la persona erróneamente despedida con la recomposición de la relación laboral, o la extinción indemnizada del contrato de trabajo; o bien de estabilidad obligatoria donde no hay alternativa y solo es posible dar por extinguido el contrato de trabajo, sin una justa causa, a cambio de una indemnización económica para la persona trabajadora. Este último caso es el que impera dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Por el contrario, los sistemas de estabilidad real se caracterizan por imponer al empleador la readmisión del trabajador, reconstituyendo la relación laboral, sin que haya posibilidad de sustituir esa readmisión por una extinción indemnizada del contrato de trabajo. En este sentido, lo que se

³ BARRETO GHIONE (2019), p. 247.

⁴ MARZI MUÑOZ (2015), p. 522.

⁵ LOFFREDO (2016), pp. 255-256.

⁶ GORELLI HERNÁNDEZ (2010), p. 88.

pretende a través de esta investigación es justificar que el régimen de despido en Chile adscribe a uno de estabilidad obligatoria que confiere a la persona trabajadora una protección deficitaria y aquello impacta negativamente en el ejercicio de la mayoría, sino todos, de los derechos laborales.

Para relevar nuestro enfoque es preciso aclarar dos puntos: en primer lugar que mediante esta investigación no se formulará un análisis exhaustivo del régimen de despido en Chile, ni de sus causales —donde la doctrina nacional ha formulado significativos aportes en esa dirección—, sino más bien se intentará demostrar a través de características generales que existen desbalances puntuales, particularmente vinculados a un diseño normativo deficitario, que incide directamente en la eficacia de los derechos laborales. En segundo lugar, y a modo de síntesis, emplearemos la noción de despido injustificado, englobando al despido indebido e improcedente.

Este trabajo se desplegará en tres secciones. Primero, analizaremos el marco jurídico internacional y nacional que regula al despido y sus consecuencias jurídicas. En este sentido, argumentaremos que nuestro país ha favorecido un sistema de estabilidad obligatoria, con consecuencias esencialmente económicas para el despido injustificado, frente al de estabilidad real que engloba reparaciones monetarias y no monetarias. Luego, y como consecuencia del punto anterior, evaluaremos la estructura del esquema indemnizatorio tarifado que opera en caso de despido injustificado e identificaremos algunos elementos distorsivos que merman la noción protectora de las normas sobre despido. En la tercera parte propondremos la reincorporación como mecanismo de eficacia a las normas laborales en general y del despido en particular. Conforme a ello, se elaborará un marco conceptual y justificará su pertinencia dentro del Código del Trabajo, para finalizar con algunas reflexiones a modo de conclusión.

II. LA DEPRECIACIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

La permanencia de la persona en su fuente laboral es considerada un valor inherente a la relación de trabajo, reconocida como estabilidad laboral o estabilidad en el empleo⁷. La estabilidad se incorpora al derecho del trabajo a través del principio de continuidad laboral implícitamente reconocido en todas aquellas normas que priorizan y entregan mayores ventajas al contrato a plazo indefinido⁸. Y, contradictoriamente, también se hace presente en el despido, no porque tal situación sea estable, sino porque las

⁷ DÁVALOS (1980), p. 33; REYNOSO CASTILLO (1991), p. 1.

⁸ RASO DELGUE (2017), p. 288.

normas que operan en la finitud del contrato de trabajo buscan contrarrestar los efectos que produce esta decisión en la persona trabajadora y, en casos muy marginales, revertirla.

Como podrá anticiparse, no hay estabilidad si se quebranta una relación de trabajo, salvo que operen causales en las que efectivamente obra la voluntad de la persona trabajadora; en los restantes casos, lo que deviene son incertidumbres pues se trata de la pérdida del trabajo con escasas posibilidades de recuperarlo. Sin perjuicio de ello, se manifiesta en la fase terminal del contrato de trabajo una consecuencia de la estabilidad que está vinculada a la necesidad de someter a una regulación pormenorizada las causas de extinción de la relación laboral⁹.

Un significativo aporte para promover una mayor estabilidad en la relación de trabajo ha hecho la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su contribución al diseño de parámetros generales para proceduralizar y justificar el término del contrato de trabajo por decisión del empleador. En este marco destaca el Convenio 158 de 1982 sobre el fin de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, una norma compleja que integra un auténtico sistema de garantías de efectividad de la protección frente al despido. De hecho, por tal completitud y detallismo tiende a ser calificado —desde el lado patronal— como *rígido*, lo que explica las resistencias a su firma y ratificación. Máxime si se tiene en cuenta que, no obstante su vocación de equilibrio, tiende a primar la vertiente garantista de la seguridad en el empleo¹⁰.

Al hilo de lo anterior, y a modo de ejemplo, podemos destacar como norma de carácter garantista aquella establecida en el artículo 4: la limitación de no terminar la relación de trabajo sino cuando exista una causa justificada¹¹. Por su parte, el artículo 7 consagra un procedimiento previo al despido, en tanto ordena que no pueda darse por terminada una relación de trabajo por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de un trabajador antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razona-

⁹ SEGALÉS (2001), p. 120.

¹⁰ MOLINA NAVARRETE (2019), p. 128.

¹¹ Como hito histórico, la necesidad de una justa causa para el despido nace en 1917 en la Constitución mexicana. Al respecto, véase DÁVALOS (1980), pp. 33-34 y REYNOSO CASTILLO (1991), p. 3. Luego, en un plano más global, existen dos antecedentes que preceden al Convenio 158 y se utilizan como sustrato para su diseño. En primer lugar, la sesión 33 de 1950 de la Conferencia Internacional que adoptó una resolución en que releva la importancia de establecer recomendaciones a los países sobre término de la relación de trabajo y la recomendación 119 de 1963 sobre terminación de la relación de trabajo. De manera coetánea al Convenio 158 se encuentra la Recomendación 116 también de 1982.

blemente al empleador que le conceda esta posibilidad. Adicionalmente, el artículo 10 del mismo texto legal contempla como forma de reparación preferente la readmisión de la persona trabajadora en la medida en que la legislación y la práctica nacional lo permitan. En tanto, el artículo 13, en caso de despidos económicos, tecnológicos o estructurales, contempla la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre las razones de término y las categorías o funciones que pudieran verse afectadas por la decisión extintiva. En definitiva, el citado convenio ofrece normativa concreta de mayor protección.

Cabe recordar que Chile no ha ratificado el Convenio 158¹² y tampoco lo han hecho la mayoría de los países latinoamericanos. La excepción es Venezuela, donde figura como vigente a partir de 1985. Es más, países muy relevantes de la Unión Europea rehúyen su ratificación, como Alemania, Italia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Grecia, Dinamarca, entre otros. La exigencia de la causalidad, la tutela judicial efectiva, la transparencia de la justificación, junto con las garantías esenciales como la existencia de procedimientos, recursos judiciales, medidas de reparación y de información a representantes de los trabajadores previstas por el mentado Convenio, suelen invocarse como parte de las razones de la bajísima tasa de ratificaciones¹³.

En una dirección similar a la propuesta de la OIT se ha pronunciado la Corte Interamericana de Derechos Humanos al indicar que la estabilidad laboral y su protección es una de las dimensiones que, por excelencia, pertenece al derecho del trabajo y que aquello se traduce en deberes como: i) proteger al trabajador frente al despido injustificado; ii) en caso de despido injustificado, remediar la situación a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización u otras prestaciones; iii) disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado¹⁴.

Asimismo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas ha expresado que el trabajo

¹² Una parte de la doctrina nacional sostiene que la ausencia de ratificación no debería impedir que las normas internacionales de la OIT sean exigibles. En este sentido, la posibilidad de exigir el contenido de convenios no ratificados podría explorarse por la vía del bloque de constitucionalidad o bien porque los derechos humanos (entre ellos algunos de corte laboral) son normas del *ius cogens* en sentido amplio. Al respecto, véase ARELLANO ORTIZ (2017), pp. 62-63.

¹³ MOLINA NAVARRETE (2019), p. 127.

¹⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos, 31 de agosto de 2017, caso *Lagos del Campo versus Perú*.

implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo. Por consiguiente, cuando los Estados se abstienen de adoptar medidas adecuadas para proteger a las personas contra las vulneraciones del derecho del trabajo imputables a terceros, incumplen con su obligación de garantizar el derecho¹⁵. Ello abarca también el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido injustificado¹⁶.

Las recomendaciones surgidas desde el plano internacional, la construcción de una estructura de despido que contempla un catálogo de causales, un régimen indemnizatorio y una estructura judicial de revisión posterior a la decisión extintiva, son parte de los elementos que la doctrina nacional ha considerado para sostener que el nuestro es de aquellos sistemas denominados de *estabilidad relativa*: una posición intermedia entre la estabilidad absoluta y el libre despido¹⁷. Sin embargo, discrepamos de esta clasificación por tres razones.

En primer lugar nuestra normativa no consagra expresamente el libre despido para todos los casos. No obstante, los déficits que experimenta el sistema regulatorio actual permiten la proliferación de prácticas caracterizadas por una incorrecta aplicación de causales de despido, particularmente aquella asociada a las necesidades de la empresa, la que termina obrando como despido *ad nutum*.

En segundo lugar, cuando se clasifica a la estabilidad entre relativa y absoluta, las distancias entre los dos elementos se configuran a partir de la idea de que la reincorporación —como consecuencia de la decisión injustificada de despedir— es un extremo. En cambio, la estabilidad relativa sería un punto intermedio en la medida en que fluctúa entre el libre despido y la estabilidad absoluta¹⁸. Disentimos de esta afirmación por cuanto polariza un mecanismo que, inclusive en otras legislaciones, ha dado eficacia real al cumplimiento de derechos subjetivos consagrados en el ordenamiento laboral y, adicionalmente, ha sido catalogado como una forma de reparación preferente por organismos internacionales¹⁹.

Finalmente, el sistema de estabilidad relativa se configura a partir del hecho de que el empleador pueda terminar el contrato de trabajo por causales específicas y, en algunos casos, pagar indemnizaciones si vienen asociadas a esas causales²⁰. En estos casos no cabe hablar de estabilidad

¹⁵ Observación General 18 de 2006.

¹⁶ ARROYO Y BUSTAMANTE (2017), p. 20.

¹⁷ YÁÑEZ MONJE (2010), p. 150; WALKER ERRÁZURIZ (2010), p. 90.

¹⁸ ARELLANO ORTIZ (2017), p. 48.

¹⁹ OIT, Convenio 158, artículo 10.

²⁰ ARELLANO ORTIZ (2017), p. 49.

pues crear un catálogo de causales de despido no lo vuelve estable, sino que otorga un grado de certeza jurídica que permite al trabajador refutar o validar el despido ante un tribunal²¹. Certeza y estabilidad son valores jurídicos que alcanzan un grado de conexión, pero no son sinónimos. La existencia de un régimen causado no propende a la estabilidad, ni absoluta ni relativa, sino al otorgamiento de una indemnización, tasada y de reducida cuantía, que no se configura como verdadera indemnización por los daños y perjuicios irrogados, sino como un mero coste económico por despedir o incumplir el ordenamiento²².

En razón de estas reflexiones, nuestra preferencia implica más bien distinguir entre un sistema de estabilidad obligatoria y otro real, aunque la noción de estabilidad permanece como conflictiva. Este último considera estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo²³.

Existen dos ejemplos vinculados al de estabilidad real. Uno de ellos es el artículo 18 del *Statuto dei lavoratori* de Italia (Ley 300/1970), titulado *Reintegrazione nel posto di lavoro*, que establecía un régimen unitario por cualquier tipo de ilegitimidad del despido: nulidad, ineficacia, anulabilidad. Así el juez, con la sentencia con la que declaraba ilegítimo el despido, condenaba al empleador: a) a la reintegración del empleado ilegítimamente despedido, b) a la indemnización de los daños sufridos por el mismo y c) al pago de las prestaciones asistenciales desde el momento del despido hasta el momento de la efectiva reintegración²⁴.

²¹ Así, por ejemplo, la Corte Suprema en sentencia del 28 de diciembre de 2023, rol 40775-2022, sostuvo que se debe considerar que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto —trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador— en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. Este criterio es reiterado y se refleja en otras sentencias de la Corte Suprema, como las del 9 de junio de 2015, rol 19352-2014, 15 de septiembre de 2016, rol 20043-2016 y 23 de marzo de 2023, rol 53203-2022.

²² GORELLI HERNÁNDEZ (2010), p. 26.

²³ MARZI MUÑOZ (2015), p. 518. En un sentido similar, REYNOSO CASTILLO (1991), p. 3.

²⁴ PENSABENE (2015), p. 644.

Sin embargo, debemos indicar que la denominada Reforma Fornero (Ley 92/2012) eliminó el esquema sancionador unitario basado en la sanción de la reincorporación que, como ya se mencionó, se aplicaba a todo tipo de ilegitimidad del despido (nulidad, ineficacia, anulabilidad)²⁵. La mentada ley introdujo un sistema sancionador mucho más articulado que establece un régimen de tutelas diferenciadas²⁶.

En España, el Real Decreto-Ley 17/1977 impone la readmisión en su puestos de improcedencia del despido con carácter de forzoso²⁷. Más tarde, la medida es matizada por la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, el sistema de estabilidad obligatoria se limita a cumplir con los estándares mínimos que cada ordenamiento se autoimpone en virtud de las regulaciones internas que surgen producto de su actividad ejecutiva, legislativa y colectiva²⁸.

De acuerdo con este análisis parece que el sistema de despido en Chile responde a un estándar obligatorio y autodeterminado sobre la base de una causa legal de despido, que se configura como una exigencia jurídica para la extinción del contrato de trabajo. En este sentido, la consecuencia lógica de la causalidad implica la proscripción del despido *ad nutum* o el despido libre o a voluntad del empresario²⁹. Su sentido es poder controlar judicialmente la decisión del empleador, es decir, determinar si la decisión extintiva empresarial se adecua o no a los límites legales preconstituidos en la regulación sobre despido³⁰.

Al efecto, el ordenamiento jurídico establece diversas exigencias —formales y sustantivas— para la aplicación de las causas de terminación del contrato y, a la vez, plantea específicos efectos³¹. Tales aspectos son regulados bajo la mención más expresa de estabilidad que emplea el legislador dentro del Código del Trabajo, en el Título V denominado: De la terminación del contrato de trabajo y de la estabilidad en el empleo. Un encabezado integrado por dos palabras de contenido opuesto que entrañan como resultado la ruptura irrevocable del contrato de trabajo. Sin embargo, la

²⁵ Italia, Ley 92/2012.

²⁶ PENSABENE (2015), p. 645.

²⁷ España, Real Decreto-Ley 17/1977.

²⁸ Esta distinción entre estabilidad real y obligatoria es formulada de manera aislada en Chile. Al respecto, véase MARZI MUÑOZ (2015), p. 518. Sin embargo, es recurrente por la doctrina laboralista extranjera. Al respecto, véanse BAYLOS GRAU (2011), p. 40; GORELLI HERNÁNDEZ (2010), p. 82; LOFFREDO (2016), p. 5 y MOLINA NAVARRETE (2019), pp. 144-145.

²⁹ GORELLI HERNÁNDEZ (2010), p. 18.

³⁰ GORELLI HERNÁNDEZ (2010), pp. 19-20.

³¹ ROJAS MIÑO (2020), p. 12.

irrevocabilidad de la decisión del despido no siempre fue la regla general en nuestro país. La misma tuvo matices.

Conviene recordar que en virtud de la Ley 16455, conocida precisamente como Ley de Estabilidad en el Empleo, se permitía la reincorporación de la persona trabajadora a la empresa en el supuesto de que, previa impugnación judicial, el empleador no lograra acreditar la causa alegada³². Ahora, bien en caso de que el empleador se negase a la reincorporación, operaba la indemnización por años de servicio y el pago de las remuneraciones devengadas durante el periodo de separación³³. A pesar de sus bondades, la vigencia de la ley fue fugaz y su muerte prematura pues en 1978 la dictadura cívico-militar modificó varias de sus normas, reemplazándose todo hacia fines de la década del setenta a través del Plan Laboral, particularmente con el Decreto Ley 2200 de 1978 y la Ley 18018 de 1981³⁴.

Con posterioridad, el despido en Chile ha sufrido modificaciones específicas donde la diada compuesta por despido y estabilidad se ha sumergido en demandas cada vez más recurrentes de flexibilidad. Estas buscan responder a exigencias inspiradas en necesidades productivas y económicas, bajo la convicción de que la ampliación de la discrecionalidad empresarial para contratar, modificar las condiciones de trabajo y despedir es la fórmula más eficaz para crear y promover empleo sin atender a su calidad y permanencia³⁵.

Contribuyen a nuestra afirmación, a título de ejemplo, medidas como el restablecimiento de la causal de desahucio empresarial —aunque hoy acotado a un segmento específico de personas dependientes—³⁶, la incorporación de la causal de necesidades de la empresa³⁷, la procedimentalización del despido injustificado, indebido e improcedente³⁸ y la creación de la causal de término por insolvencia del empleador³⁹.

Mención aparte, pues se trató de un avance en el reconocimiento de ciertos derechos fundamentales al interior de la relación laboral en favor de la persona trabajadora, merece la incorporación del procedimiento de

³² Entre otras ventajas, la Ley 16455 estableció la obligación de invocar la causal legal para el despido (artículo 2) y suprimió las distinciones entre empleados y obreros (artículo 12).

³³ LIZAMA PORTAL (2011), p. 119; ROJAS MIÑO (2014), pp. 101-102.

³⁴ ROJAS MIÑO (2014), p. 102.

³⁵ NAPPI (2024), p. 326; SALCEDO BELTRÁN (2024), p. 224.

³⁶ Chile, Ley 19010, artículo 10.

³⁷ Chile, Ley 19010, artículo 3.

³⁸ Chile, Ley 19010, artículo 10 y Ley 19759, artículo único, numeral 26.

³⁹ Chile, Ley 20720, artículo 350.

tutela laboral para aquellos casos en que se produzca un despido con vulneración de derechos fundamentales⁴⁰.

Dentro de estas transiciones normativas, la reincorporación de la persona trabajadora se marginó a casos específicos de dependientes que se encuentran en situación de vulnerabilidad por causa de fuero o discriminación grave. Por tanto, de ser la regla general pasó a ser una excepción⁴¹. Es más, consta en algunos mensajes presidenciales que la reincorporación es una consecuencia indeseada en los casos de terminación del contrato de trabajo⁴².

Desde luego que estos vaivenes en la normativa vinculada al despido han impactado directamente sobre la estabilidad en el trabajo, que además ha sido calificada como precaria e, inclusive, algunos sostienen que es inexistente⁴³. Esto es así por muchas razones⁴⁴. Una de ellas se configura, principalmente, por los desbalances en la rescisión unilateral del contrato de trabajo por voluntad del empleador ya que, si bien las causales se encuentran tipificadas y, en la mayoría de los casos, su contenido es complementado por la doctrina y la jurisprudencia, las consecuencias que se producen una vez que ha operado el control judicial no se revierten, incluso si se ha declarado que la decisión de rescindir por parte del empleador está fuera del marco legal.

Conforme a lo anterior, nuestra normativa jurídico-laboral posee dos sanciones no acumulativas que proceden en caso de despido injustificado: la indemnización tasada como regla general y la reincorporación en casos muy específicos. Mención especial merece el despido que se produce por vulneración de derechos fundamentales dado que, en tal caso, no solo

⁴⁰ Chile, Ley 20087, artículo único.

⁴¹ Los supuestos de reincorporación son los planteados con ocasión de la vulneración del fuero laboral y del derecho de no discriminación laboral, casos en los que la persona trabajadora o debe ser reincorporada o bien tiene la opción entre la reincorporación y el pago de una indemnización adicional.

⁴² Ley 19010 que estableció nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, véase Biblioteca del Congreso Nacional (1990), p. 5: «*Al mismo tiempo resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio, o las autorizaciones previas para trabajadores sin fuero*».

⁴³ MARZI MUÑOZ (2015), p. 518, sostiene que es precario. Por su parte, DOMÍNGUEZ ÁGUILA (1998), p. 437, sostiene que no existe.

⁴⁴ La inestabilidad, la falta de protección legal y sindical, ingresos insuficientes para la reproducción social, falta de control en condiciones de trabajo y remuneraciones son parte de los elementos condicionantes de la precariedad que podrían distinguirse dentro de nuestra legislación. Al respecto, véase RODRIGO SÁEZ (2024), p. 88.

proceden las indemnizaciones por despido injustificado, sino también otra indemnización especial que puede variar en un rango de seis a once remuneraciones y que determina el tribunal.

III. EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y SU ALCANCE INDEMNIZATORIO

1. *Despedir: una decisión predictiva y casi irrevocable*

¿Qué ocurriría si existieran topes a la indemnización por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales? Más precisamente, ¿qué ocurriría si, de antemano, se supiera cuánto vale arriesgar la salud de una persona trabajadora? Resulta evidente que tales limitaciones económicas no fomentarían la prevención, sino todo lo contrario, porque promoverían un riesgo calculado —allí donde debe mitigarse el riesgo— y con ello el incumplimiento de la normativa de prevención⁴⁵.

Algo similar ocurre con el sistema de despido en Chile pues, poco a poco, se ha consolidado la idea de que despedir es un derecho por el que se paga. En otros términos, y por ocupar la expresión del profesor Gorelli, es el momento en que el precio del despido se convierte en el precio de la arbitrariedad⁴⁶.

Cuando se declara el despido injustificado se aplica una sanción al empleador por haber puesto término al contrato de trabajo sin una causa que lo fundamente, o por no haber cumplido especiales obligaciones establecidas por el legislador. La sanción consiste en un recargo legal que se calcula sobre la indemnización por años de servicio conforme a las reglas del artículo 168 del Código del Trabajo (CT). A su vez, la indemnización por años de servicio también posee topes: un pago equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado, con un tope de once meses y hasta noventa UF mensuales, calculado sobre la base del último salario percibido. En este asunto conviene reflexionar sobre algunos desajustes que posee el diseño tasado de la indemnización por años de servicio, como factor determinante de la sanción que se aplica al empleador a causa del despido injustificado.

En primer lugar, el artículo 168 del CT contempla reglas que se aplican automáticamente en caso de ausencia de criterios formales o sustantivos a la hora de invocar un despido. Así, por ejemplo, entregar una carta de despido fuera del plazo previsto por el legislador tiene el mismo impacto que invocar un despido sin causa camuflado de despido con causa. No

⁴⁵ BALLESTER PASTOR (2023), p. 54.

⁴⁶ GORELLI HERNÁNDEZ (2010), pp. 89-90.

cabe duda de que en ambos casos estamos en presencia de infracciones que están interconectadas, pero no son de la misma naturaleza. La exigencia de aspectos formales al momento del despido constituye una forma mecánica de apreciación y de consecuente categorización de este como justificado o arbitrario. Sin embargo, las infracciones de carácter sustantivo solo pueden apreciarse en juicio y a través de ellas es posible analizar la intencionalidad del empleador, refutar su decisión y, en consecuencia, contribuir a la decisión del juzgador. En este ámbito concurren elementos subjetivos que no necesariamente cuadran con prototipos mecanizados.

En segundo lugar, las fórmulas tasadas podrían desincentivar el litigio judicial. Desprendemos tres conjeturas de esta afirmación.

1. Baja cuantía de algunas sanciones. Es lo que ocurre, por ejemplo, con la aplicación indebida de la causal necesidades de la empresa vigente en el artículo 161 inciso primero del CT⁴⁷. Pues, aunque se exija una causa justificada, el despido opera en la práctica por la sola voluntad del empleador, como si se tratara de un verdadero desahucio, porque los empleadores invocan esta causal aunque no exista alguna de las situaciones que justifica el despido⁴⁸. Y, ante ello, el derecho vigente nada puede hacer. Por consiguiente, el despido sin causa procede bajo el pago de una indemnización. Y, precisamente, la causa que plantea un menor costo es la de necesidades de la empresa, en cuanto esta solo supone un aumento de un 30% sobre la indemnización de antigüedad⁴⁹. Se trata de una deformación de tal envergadura que, ante la invocación de una causal de extinción prevista por ley, cuya comprobación judicial determina que no existe causalidad, la voluntad incausada del empleador de todas maneras pone término al vínculo laboral.
2. Escasa o nula antigüedad en el trabajo: en este sentido, si consideramos que la génesis de las indemnizaciones son los años de servicio —y que este es el único criterio que se toma en consideración para calcular la indemnización del artículo 168 del CT— las indemnizaciones de per-

⁴⁷ Parte de los problemas que favorecen el uso indebido de la causal necesidades de la empresa se producen en parte por la técnica utilizada por el legislador, quien delimito su alcance por la vía de la ejemplificación. A esto se suma el hecho de que no existe claridad sobre si la opción legislativa comprende los despidos preventivos, esto es, medidas extintivas vinculadas a la predictibilidad de hechos y situaciones futuras negativas para la organización empresarial. Al respecto, véase DOMÍNGUEZ MONTOYA (2022), p. 41.

⁴⁸ Véanse DOMÍNGUEZ MONTOYA (2022), pp. 41-42; LIZAMA PORTAL (2011), p. 132; MARZI MUÑOZ (2015), p. 518; ROJAS MIÑO (2013), p. 122 y ROJAS MIÑO (2020), p. 25.

⁴⁹ Véanse DOMÍNGUEZ MONTOYA (2022), p. 41; MARZI MUÑOZ (2015), p. 518; y ROJAS MIÑO (2020), pp. 16-17.

sonas dependientes con escasa antigüedad van a ser muy reducidas o inexistentes, incluso si los daños generados por una extinción arbitraria puedan haber sido mucho mayores⁵⁰.

3. Bases conciliatorias de juicio que se fijan sobre fórmulas preestablecidas que no consideran el impacto real que el despido arbitrario puede generar sobre la persona trabajadora.

En virtud de estas reflexiones podríamos afirmar que el régimen tasado se estructura como un sistema indemnizatorio no integral, basado en el reconocimiento parcial de la antigüedad del trabajador y en la cuantificación predeterminada normativamente en caso de despido arbitrario⁵¹. El cálculo económico dota de seguridad a la decisión de despedir, pues la exigencia de causa desaparece ante una indemnización que es perfectamente conocida antes de despedir, lo que permite que existan situaciones en las que la causa es absolutamente ficticia o incluso no se alega causa alguna⁵².

Por tanto, ninguna de estas indemnizaciones tiene como propósito satisfacer la merma que produce la pérdida del trabajo. Y cuidado, no nos referimos a cualquier pesar pues, naturalmente, el despido produce un impacto en la persona trabajadora. Pero si está correctamente justificado, entonces existe un encuadre entre aquello solicitado por la normativa y aquello satisfecho por su destinatario⁵³. Distinto es el caso del despido injustificado. Nadie puede sostener, empero, que esta forma de despido no cause perjuicios a la persona. La pérdida de la fuente laboral causa daños evidentes y en la mayoría de los casos el moral es, desde luego, uno de los más palmarios⁵⁴.

Conforme a lo anterior, los tribunales de justicia han admitido la procedencia de la reparación integral en causas de despido injustificado; sin embargo, se trata de una práctica no recurrente que presenta dificultades probatorias para demostrar el daño a causa del despido⁵⁵. Dentro de la argumentación que sustenta su procedencia se encuentra el hecho de que, si bien la ley laboral regula la terminación del contrato de trabajo sin referirse a la indemnización del daño moral, tampoco la prohíbe. De acá se concluye que se trata de una situación no regulada por la ley laboral especial

⁵⁰ GORELLI HERNÁNDEZ (2010), p. 114.

⁵¹ DOMÍNGUEZ ÁGUILA (2010), p. 16.

⁵² GORELLI HERNÁNDEZ (2023), p. 12.

⁵³ FRAGA YOLI (2009), p. 713.

⁵⁴ DOMÍNGUEZ ÁGUILA (2010), p. 17.

⁵⁵ A diferencia de lo que ocurre en causas de tutela, en las que conjuntamente con la denuncia se acompaña la acción indemnizatoria de perjuicios. Véase GAMONAL (2012), pp. 170-171.

y recibe, en consecuencia, aplicación de los principios del derecho civil, entre los cuales se encuentra el de reparación integral del daño causado⁵⁶.

Adicionalmente, si bien es cierto que el artículo 176 del CT establece que la indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163 es incompatible con toda otra indemnización —que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente—, debe aclararse que la norma se refiere expresamente a la indemnización por años de servicios prevista en el citado artículo 163, mas no a la indemnización por despido injustificado, indebido o improcedente contenida en el artículo 168, de lo que se sigue que la incompatibilidad legal no alcanza a aquella que opera por daño moral⁵⁷.

La argumentación precedente, en parte, permite atender los déficits que posee el sistema tasado, no solo en cuanto a diferenciar la naturaleza jurídica de cada indemnización, sino también porque se remueven aquellas exigencias vinculadas a la antigüedad que impedirían a los trabajadores sujetos a contratos temporales —de duración indefinida inferior a un año, plazo fijo o por obra, faena o servicio— obtener la reparación que potencialmente produce un despido.

Pero, adicionalmente, esta vía permite la justiciabilidad de derechos que no se encuentran expresamente comprendidos en el procedimiento de tutela laboral y que pueden resultar lesionados con ocasión de este tipo de despidos. Así, por ejemplo, una persona que renuncia a su anterior trabajo seducida por una oferta laboral de mejores condiciones bajo promesa de estabilidad, y que más tarde es despedida, puede por la vía de la reparación integral sopesar en parte la pérdida de su trabajo. Este evento, además, nos hace pensar que la reparación integral no implica únicamente el daño moral. El lucro cesante, vinculado a la pérdida de ganancia, es una cuestión relevante cuando pensamos en el despido que afecta a trabajadores vulnerables dentro del mercado laboral o sujetos a contratos temporales o de escasa antigüedad⁵⁸.

⁵⁶ Corte de Apelaciones de Valparaíso, 30 de diciembre de 2013, rol 363-2013. También, Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 27 de noviembre de 2023, RIT O-1373-2022; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30 de junio de 2015, RIT T-222-2015; Juzgado de Letras del Trabajo de La Ligua, 13 de septiembre de 2013, RIT O-18-2013.

⁵⁷ FRAGA YOLI (2009), pp. 717-718.

⁵⁸ Un caso similar ha sido resuelto por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 23 de abril de 2024, sentencia 1040/2024. En nuestro país, es posible observar sentencias por despido injustificado que incorporan lucro cesante cuando se producen términos

Inclusive, en algunos segmentos de la población, el despido arbitrario puede generar un impacto de mayor intensidad que en otros. Pensemos, por ejemplo, en aquellas personas cercanas a la edad de jubilación o ya jubiladas. Este segmento ha demostrado que, luego de quedar desempleadas, buscan empleos por periodos más prolongados, son más vulnerables a la informalidad y son susceptibles de aceptar condiciones de trabajo más precarias en comparación con otros grupos etarios⁵⁹.

En consecuencia, el diseño normativo e institucional que planteamos sobre el despido y que da lugar a estos efectos indeseados son de resorte legislativo, y en virtud de estas conjeturas se hace necesario proyectar una tutela realmente efectiva sobre el trabajo que contribuya a reducir la predictibilidad del despido y a promover una verdadera restitución de los daños sufridos. De este modo, encarecer el costo de la arbitrariedad podría ser un paliativo para limitar la facultad extintiva del empleador y promover normas del despido más cercanas a la idea de estabilidad.

Lo anterior para reforzar también el efecto disuasivo que entrañan las normas sobre despido injustificado, que han demostrado alcanzar un tinte diverso de aquel que el legislador le otorgó pues no poseen la suficiencia para promover una conducta patronal elusiva de actuar con arbitrariedad en la decisión extintiva⁶⁰.

2. El despido: un costo que debe abarataarse

Cuestionar el diseño de las normas sobre despido y la necesidad de reforzarlas también es útil para reflexionar sobre aquellas propuestas vinculadas a reducir el monto de las indemnizaciones o sustituir el régimen actual indemnizatorio por uno basado en capitalización anticipada con aportes mensuales de cargo del empleador y/o del trabajador. Tales iniciativas tienden a profundizar en los defectos que ya hemos advertido.

Uno de los argumentos que refuerza estas propuestas es que Chile es uno de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) *más caro para despedir*. Y la tendencia de los países

anticipados de contratos a plazo fijo. Por ejemplo: Corte Suprema, 3 de mayo de 2024, rol 5703-2024; y otra del mismo tribunal del 21 de marzo de 2022, rol 140292-2020.

⁵⁹ Según el Observatorio para el Envejecimiento (2025), pp. 21-22, la informalidad se reproduce con claridad en la población que supera la edad legal de elegibilidad para pensiones de vejez. Asimismo, en cuanto a la jornada laboral, las personas mayores de 65 años aumentan la proporción de quienes manifiestan estar dispuestas a aceptar «cualquier tipo de jornada», llegando incluso a sobrepasar la preferencia por jornadas específicas.

⁶⁰ SALCEDO BELTRÁN (2024), p. 221.

miembros de esta organización es la reducción de los costos del despido⁶¹. Es más, se afirma que de los 38 países de la organización, quince (el 39%) han reformado su regulación laboral para reducir los costos de los despidos y solo seis (el 16%) la han aumentado⁶².

Conforme a lo anterior, conviene aclarar que el hecho de que los países reduzcan las indemnizaciones por despido no supone necesariamente un modelo a seguir. Por ejemplo, muchos de los países europeos que rebajaron sus *costos* de despido y que se utilizan como cotejo para ilustrar que el esquema de despido en Chile es uno de los más costosos, hoy mantienen conflictos de adecuación entre la normativa internacional y su propia normativa interna, principalmente porque tal rebaja no se ajusta a los estándares de la Carta Social Europea⁶³. Tales son los casos de Alemania⁶⁴, España⁶⁵, Francia⁶⁶ y Finlandia⁶⁷, entre otros.

⁶¹ CABEZÓN Y ESPINOSA (2025), p. 1. Dentro de los 38 países que componen la OCDE, Chile se ubica en el octavo puesto con los mayores costos de despido.

⁶² CABEZÓN Y ESPINOSA (2025), p. 7.

⁶³ Cabe advertir que, a pesar de las constataciones y recomendaciones formuladas por el Comité Europeo, las mismas no han sido atendidas en la práctica por países como Alemania, Francia y Finlandia. Al respecto, véase ÁLVAREZ DEL CUVILLO (2024), pp. 26-27 y LAFUENTE PASTOR (2023), p. 33.

⁶⁴ En 2022, el Comité Europeo de Derechos Sociales concluyó su no conformidad respecto de la fijación de un baremo para reparar a trabajadores despedidos por discriminación de género, pues no se consideraban todos los daños sufridos y no contemplaba medidas efectivas para disuadir al empresario para que no persista en esas actuaciones, contrariando lo dispuesto en el artículo 4.3 de la Carta Social Europea y la Carta Social Europea revisada. Dentro de los países con legislación no conforme se encontraban Alemania, Armenia y Bulgaria. Al respecto, véase SALCEDO BELTRÁN (2024), p. 130.

⁶⁵ Para revisar en detalle la situación de España con la Carta Social Europea revisada, véase ÁLVAREZ DEL CUVILLO (2024), pp. 28-29.

⁶⁶ Por su parte, en 2022, el Comité Europeo de Derechos Sociales resolvió las reclamaciones deducidas por la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière y por la Confédération Générale du travail y condenó a Francia por unanimidad. En efecto, se resolvió que la reforma laboral francesa contempló compensaciones que no son lo suficientemente altas para reparar el daño sufrido por la víctima y, al mismo tiempo, ser disuasorias para el empleador. Adicionalmente, el margen que tiene el juez es limitado en el examen de ciertos despidos. En consecuencia, las medidas no son reparadoras y violan el apartado b) del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada. Al respecto, véase LAFUENTE PASTOR (2023), p. 41 y SALCEDO BELTRÁN (2024), pp. 146-149.

⁶⁷ La reclamación colectiva 106/2016 interpuesta por Finish Society of Social Rights contra Finlandia denunció dos puntos: la fijación de un máximo en la reparación por despido sin causa (entre 3 y 24 meses) y la imposibilidad de que el juez pudiera determinar, como adecuada, la reintegración del trabajador. El 31 de enero de 2017 se hizo público que la normativa finlandesa era incompatible con el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada. En tal sentido, la normativa contemplaba situaciones en las que la indemnización

Si bien nuestra realidad es distinta a la de los países que conforman la Unión Europea, conviene recordar que la excesiva onerosidad del despido es parte de los argumentos que se han utilizado en otros lugares para reducir los costos del despido. El caso más ilustrativo es el italiano. Por muchos años, el artículo 18 del Statuto dei lavoratori (Ley 300/1970), titulado Reintegrazione nel posto di lavoro, representó sin lugar a duda una de las novedades normativas más significativas, sino la más significativa, introducida hasta entonces por el legislador italiano en materia de derecho laboral. En efecto, no es una casualidad que, con respecto al mundo del trabajo, dicho artículo haya sido definido por la doctrina como «la madre de todas las tutelas»⁶⁸.

Sin embargo, y a pesar de sus bondades, en 1999 eran muy conocidas las estadísticas de la OCDE sobre la rigidez del mercado laboral italiano. Dentro de los factores que se incluían en esta supuesta rigidez existían elementos jurídicos que nada tenían que ver con el costo del despido. Algunos años más tarde la mentira fue develada, pero una mentira repetida mil veces se había convertido en una verdad indiscutible y el mercado laboral italiano ya era considerado demasiado inflexible para la opinión pública⁶⁹.

Luego, el sistema italiano se fragmentó y contempló uno de estabilidad laboral real solo para el caso de las grandes y medianas empresas, garantizado por el artículo 18 del Statuto dei lavoratori⁷⁰. Además de la reintegración, el empleador debe pagar los salarios globales que el trabajador no ha percibido desde el momento del despido hasta su efectiva reintegración⁷¹.

Sin embargo, en las pequeñas empresas, la estabilidad se fijó bajo estándares más bien obligatorios: el empleador puede optar entre la *riassunzione* o una indemnización fijada en la sentencia y que puede variar entre dos meses y medio y seis meses de salario global y, en el caso de trabajadores con diez o veinte años de antigüedad, puede alcanzar a diez o catorce meses de indemnización. Precisamente, en esta área se ha reforzado la existencia de un mercado de trabajo precario, con escasas tutelas, donde no se reclaman derechos y donde el sindicato tiene cada vez más dificultades para entrar⁷².

concedida no reparaba la pérdida sufrida y, adicionalmente, la normativa no permitía, como medida reparatoria, la reintegración. Al respecto, véase LAFUENTE PASTOR (2023), p. 39, también SALCEDO BELTRÁN (2024), pp. 134-137.

⁶⁸ PENSABENE (2015), p. 643.

⁶⁹ LOFFREDO (2016), p. 4.

⁷⁰ SALCEDO BELTRÁN (2024), p. 137.

⁷¹ LOFFREDO (2016), p. 11.

⁷² LOFFREDO (2016), p. 11; PENSABENE (2015), p. 649.

En razón de los defectos y los efectos colaterales que arrojó esta reforma, el Comité Europeo de Derechos Sociales se pronunció sobre la reclamación colectiva 158/2017 que formuló la Confederazione Generale Italiana del Lavoro contra Italia, y concluyó que existía una violación del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, por no permitir una indemnización adecuada, proporcionada al perjuicio sufrido y susceptible de disuadir del recurso al despido ilegal⁷³.

A esto se suma abundante jurisprudencia italiana vinculada a personalizar el régimen indemnizatorio atendiendo a las circunstancias particulares que rodean al despido, no limitándolo únicamente al esquema tasado. Así, por ejemplo, la sentencia 194/2018 de la Corte Constitucional italiana que consideró que el sistema tasado de antigüedad y salario vulnera el artículo 4 de la Constitución italiana (derecho al trabajo) y el artículo 35 (tutela del trabajo), en tanto que la indemnización no siempre compensa suficientemente al trabajador, no siempre es disuasoria y puede generar una situación de precariedad que ponga en peligro el ejercicio de otros derechos laborales⁷⁴. En el mismo sentido, destaca también la sentencia de la Corte Constitucional italiana 194/2018⁷⁵. En ella se declara la ilegitimidad constitucional del artículo 3 del Decreto Legislativo 23 de 2015 (conocida Jobs Act), modificado en 2018⁷⁶. La disposición impugnada establecía, en síntesis, indemnizaciones tasadas y diferenciadas según la fecha de contratación⁷⁷.

El caso italiano se suma a otros ya comentados a pie de página, en donde la reducción de los costos del despido no ha propiciado escenarios más ventajosos para la persona trabajadora; muy por el contrario, ha aumentado la conflictividad y desmejorado las condiciones de trabajo, acentuando el fenómeno de la precariedad. Si bien en la reducción de los costos del despido impera una visión mayoritariamente económica, tal elección impacta directamente sobre las relaciones de trabajo, por cuanto supone un reforzamiento, casi ilimitado, de las prerrogativas del empleador en torno a la disponibilidad y uso de la fuerza de trabajo, sobre todo en aquello que hace referencia a la flexibilidad interna: fijación de remuneraciones, condiciones de trabajo en general y flexibilidad externa: contratación temporal y despido.

⁷³ LAFUENTE PASTOR (2023), p. 40; SALCEDO BELTRÁN (2024), p. 145.

⁷⁴ ÁLVAREZ DEL CUVILLO (2024), pp. 27-28.

⁷⁵ Corte Costituzionale, 26 settembre 2018, sentenza 194/2018.

⁷⁶ Italia, Decreto Legislativo 23/2015.

⁷⁷ MOLINA NAVARRETE (2019), p. 168.

Asimismo, la desestructuración del sistema de despido —basado en el tamaño de las empresas— favorece estándares de tutelas diferenciadas que al mismo tiempo reproducen categorías de trabajadores más o menos protegidos dependiendo del tamaño de la empresa a la que se encuentren adscritos. En esta misma dirección van las propuestas que se dejan entrever en el caso chileno, las que sobre la base de un procedimiento de capitalización anticipado —unipartito o bipartito— y de reducción de costos, tienden a mantener intacta la posibilidad de demandar por tutela laboral y despido indirecto, pero nada dicen respecto al despido injustificado⁷⁸. Este hecho devela un desplazamiento de la importancia de la causalidad y la estabilidad en el trabajo, lo que favorece el despido *ad nutum* o sin causa.

Desde luego que tales mociones generan una relativización respecto a la figura del despido, desplazándolo y tornándolo en un hecho irrelevante⁷⁹. Tomando prestada la mención del profesor Romagnoli, podemos plantear que ante estas propuestas ni siquiera se asoma la duda de que despedir fuese, en vez de un poder a proceduralizar y limitar, un derecho. Un derecho, punto y basta⁸⁰.

En definitiva, es vital que al hablar del despido y sus efectos se atienda a la situación particular de cada país y se conjuguen adecuadamente los elementos en conflicto. Precisamente, porque la reducción de los costos en la fase terminal del contrato de trabajo es una medida que acotada al ámbito laboral no considera una tutela reforzada, sino que parece ir en una dirección absolutamente contraria que merma la calidad del trabajo y sus condiciones⁸¹.

⁷⁸ Para revisar propuestas sobre capitalización anticipada, véase ABUD, HORMAZÁBAL Y PIZARRO (2025), p. 5. En torno a la propuesta de reducción de indemnizaciones, véase MARZI MUÑOZ (2015), p. 515.

⁷⁹ SUÁREZ (2023), p. 29.

⁸⁰ ROMAGNOLI (2017), p. 313. En un sentido similar, BALLESTER PASTOR (2023), p. 54 y ZEGARRA GARNICA (1986), p. 315.

⁸¹ El informe del comité de expertos sobre desigualdad global, G20 Extraordinary Committee of Independent Experts on Global Inequality (2025), p. 40, manifestó que dentro de los nuevos planes para reducir la desigualdad es importante reforzar programas nacionales de garantía de empleo, mediante los cuales los gobiernos configuren los mercados laborales a través de la provisión de empleos estables, beneficiosos y de buena calidad. Aquello garantiza un respaldo al empleo, lo que permite elevar los salarios mínimos y reducir las desigualdades de género. Evitar las diferencias salariales tiene un potencial significativo para reducir la desigualdad. Asimismo, se recomienda que los países no se embarquen en una carrera a la baja, es decir, que no compitan para reducir salarios o empeorar las condiciones laborales con el fin de establecer una ventaja competitiva.

Inclusive, un enfoque puramente económico que favorezca la *elasticidad en el empleo* —mayor volatilidad e inseguridad que como consecuencia genera la devaluación de garantías frente a decisiones unilaterales de extinción— ha mostrado como resultado una menor productividad en el trabajo. Y, *contrario sensu*, a mayor seguridad del empleo, mayor productividad⁸². En efecto, la productividad como resultado esperado por las empresas y la seguridad laboral como anhelo de la persona trabajadora tienden a ser dos elementos que unidos logran acercar los intereses de ambas partes en el contrato de trabajo⁸³.

Adicionalmente, los acentos puestos exclusivamente en los costos del despido que dejan de lado otros elementos concomitantes a la pérdida del trabajo, como las prestaciones vinculadas al seguro de cesantía o la capacitación de la persona para reinstalarse en el ámbito laboral, constituyen debates abiertos que contribuirían a equilibrar los efectos que produce el despido. En consecuencia, observar solo el monto de la indemnización ofrece una mirada simplista si se considera que existen otros factores que deben mejorarse.

IV. ¿POR QUÉ LA REINCORPORACIÓN ES UN CAMINO?

Ya habíamos advertido que la reincorporación en nuestro ordenamiento jurídico tuvo una vigencia fugaz y que actualmente sobrevive como una medida de carácter excepcional para resguardar el derecho a la no discriminación, el derecho de sindicación y la protección a la maternidad⁸⁴.

⁸² MOLINA NAVARRETE (2019), p. 131.

⁸³ Un dato relevante otorga la última encuesta de bienestar «Sueños y temores de los chilenos» efectuada por la Mutual de Seguros de Chile, Cadem y la Universidad Adolfo Ibáñez (2025), p. 3. El instrumento evidencia un persistente temor de la ciudadanía chilena a la vulnerabilidad económica, lo que se manifiesta de forma especialmente clara en las respuestas que surgen al preguntar sobre los principales sueños y aspiraciones. Al respecto, la estabilidad laboral y económica obtuvo un 36% de preferencias, consolidándose en el primer lugar de las preocupaciones desde el año 2022. Asimismo, las personas encuestadas consideraron que dentro de las medidas más importantes para mejorar el bienestar laboral en Chile se encuentran, en primer lugar, los salarios justos y las condiciones económicas dignas (47%) y, en segundo lugar, el equilibrio real entre la vida personal y el trabajo (19%), p. 14.

⁸⁴ El artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso final dispone: «Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo». La reincorporación también opera en aquellos casos en que se haya despedido a un trabajador amparado por fuero sindical, conforme a lo que se determina en el artículo 292 del

Desde las normas del Código del Trabajo que utilizan la expresión *reincorporación*, se observa que el legislador le atribuye sentidos distintos a un mismo concepto que opera en circunstancias jurídicas diversas⁸⁵. Por ejemplo, emplea la voz *reincorporación* al referirse a la persona trabajadora que retorna a su trabajo luego de la conclusión de un posnatal. Lo mismo ocurre cuando se produce el descuelgue de una huelga legal. Sin embargo, en estos casos no estamos en presencia de una consecuencia jurídica que surge a partir de una decisión extintiva del empleador, sino ante una interrupción de la relación laboral voluntaria y legal que se retoma una vez concluida la causa que le dio origen, que en este caso sería el fin del posnatal y el descuelgue que opera una vez que se han cumplido ciertos plazos en la huelga.

Además, dentro de nuestra legislación tienden a usarse como sinónimos *reincorporación* y *reintegro*. En este sentido, en el *Diccionario de la lengua española* se advierte cierto grado de afinidad entre ambos términos. Así, reincorporar alude al hecho de volver a incorporar a alguien a un sitio o empleo, entendiéndose por incorporar el presentarse en el lugar en el que se debe empezar a trabajar o prestar servicios. Por su parte, reintegrar supone restituir o satisfacer íntegramente algo. También hace referencia a volver a ejercer una actividad, incorporarse a una colectividad o situación social o económica. Por ello, y con el propósito de delinear los contornos reales de la reincorporación como mecanismo de eficacia dentro de nuestro ordenamiento laboral, plantearemos algunos contrapuntos entre ambos conceptos.

Desde el Código del Trabajo se desprende que la reincorporación es un derecho de ciertas personas trabajadoras —que han visto interrumpida forzosamente su actividad en una empresa por decisión extintiva e injustificada del empleador— para reintegrarse en la entidad y reanudar la prestación de servicios en los mismos términos que tenían antes de la interrupción, conservando su posición y los derechos adquiridos en el transcurso de la prestación laboral⁸⁶. En consecuencia, la reincorporación como mecanismo de eficacia posee tres características distintivas: 1) la in-

Código y por fuero maternal cuando no se cuente con la autorización del tribunal, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del mismo texto legal.

⁸⁵ También es posible encontrar en otras legislaciones categorías que hacen referencia a la reincorporación como mecanismo de eficacia, pero que utilizan palabras como readmisión, en el caso del artículo 56 del Estatuto de Trabajadores en España, o *reintegrare* en el caso del Estatuto di Lavoratori in Italia (Decreto Legislativo 23/2015).

⁸⁶ En términos similares, pero en relación a la legislación española, véase BLASCO RASERO (2018), pp. 254-255.

interrupción forzosa de la prestación de servicios personales, 2) una decisión extintiva e injustificada del empleador y 3) la recuperación del puesto de trabajo en las mismas condiciones que se tenía. Otro matiz se produce en torno a su ejecución. La reincorporación opera en virtud del ejercicio fiscalizador de la Dirección del Trabajo o por potestad jurisdiccional ejercida por tribunales con competencia en materia laboral⁸⁷.

El reintegro, por su parte, es un concepto empleado en el ámbito de la salud ocupacional y opera cuando la persona dependiente retorna a su lugar de trabajo tras haber sufrido una enfermedad profesional. En este caso, si bien puede existir una interrupción forzosa de la prestación de servicios por motivos de salud, no media la decisión extintiva del empleador y no siempre se ocupará el mismo puesto que se tenía con anterioridad al acaecimiento de la enfermedad profesional dado que, dependiendo de la patología, en algunos casos se deberá modificar o adaptar el entorno y los agentes de riesgo para evitar que la persona sufra una recaída⁸⁸. En cuanto a su ejecución, el reintegro es una medida dispuesta por organismos ocupacionales que prescriben el reingreso del trabajo a razón de la recuperación absoluta o paulatina de la persona dependiente⁸⁹.

Formuladas estas disquisiciones y para retomar nuestro enfoque es necesario analizar la pertenencia de la reincorporación en relación con el despido injustificado, y no solo ante despidos lesivos de derechos fundamentales, ámbito desde donde opera como medida reparatoria excepcional. La justificación de la reincorporación desde una perspectiva más amplia es una propuesta que busca reivindicar la noción protectora del derecho del trabajo y, una forma de lograrlo es incorporar en el diseño normativo de las reglas sobre despido, mecanismos para cautelar de mejor manera derechos subjetivos. La reincorporación es, precisamente, uno de esos mecanismos.

Desde esta idea, la reincorporación al puesto de trabajo es una consecuencia jurídica que genera que el acto ilegítimo del empleador pierda sus efectos jurídicos⁹⁰. Un cúmulo de derechos que la legislación laboral consagra en favor de la persona trabajadora se blindaría si fuera posible otro diseño legislativo que propenda a revertir los efectos de una decisión patronal ilegítima. Probablemente, esta es una de las razones por las que los instrumentos internacionales a los que hemos hecho referencia con-

⁸⁷ Chile, Decreto con Fuerza de Ley 2, artículo 1 y Código del Trabajo, artículo 420 letra a).

⁸⁸ Ministerio de Salud de Chile (2022), p. 20.

⁸⁹ Ministerio de Salud de Chile (2022), p. 29.

⁹⁰ LOFFREDO (2016), p. 10; MARZI MUÑOZ (2015), p. 519.

sideran, entre otros mecanismos, a la reincorporación por su potencial reparatorio y, como tal, tiende a sugerirse de manera preferente. Pero este efecto no es el único ya que ostenta otras potencialidades. Y se pueden distinguir al menos dos.

1. La promoción del despido como decisión fundada

Para empezar, la reincorporación entraña el efecto disuasivo que se espera de las normas sobre despido porque reivindica la importancia de la causalidad como límite y, por ende, acota la facultad extintiva del empleador. Pero, por el contrario, hasta ahora la causalidad no ha sido un mecanismo de contención a la decisión extintiva del empleador, sino un elemento para validar o refutar el despido⁹¹. Es más, hoy el espacio en que opera el efecto disuasivo del despido es incorrecto y sus consecuencias tienden a ser perversas. Esto, pues no es menor el hecho de que la decisión extintiva del empleador que toma forma de despido injustificado emerge desde una posición de poder, que genera un impacto no solo en a quien se dirige, sino que también amedrenta el ejercicio de derechos de las demás personas puestas en la misma posición de subordinación⁹².

En el fondo, un despido declarado judicialmente como injustificado —por no tener causa o por causa errónea— acredita el desbordamiento del ejercicio de la facultad extintiva del empleador, y el trasfondo es que mientras se pueda pagar por ello, seguirá ocurriendo. Por consiguiente, la proyección disuasoria debe cambiar de lado. No para limitar la facultad extintiva del empleador, sino para cautelar que se aplique correctamente invocando una causa. Desde este prisma, la reincorporación puede contribuir a desdibujar la idea de que se puedan transgredir las normas sobre despido en la medida en que se pague por ello.

En conclusión, el efecto disuasorio que posee la reincorporación es que trata de promover un ajuste previo en la decisión del despido que deje atrás la noción de *despido, aunque no tenga causa para hacerlo* para dar paso al *despido, porque hay una causa para hacerlo*.

2. El necesario equilibrio entre estabilidad y despido

La reincorporación tiene una función equilibradora, pues busca generar balances entre la estabilidad de la persona trabajadora y la facultad de despedir. Esta función se asocia al hecho de que la reincorporación es

⁹¹ GORELLI HERNÁNDEZ (2010), p. 24.

⁹² En un sentido similar, referido a la vulneración de derechos fundamentales: MARZI MUÑOZ (2015), p. 541.

un contrapeso efectivo a la facultad extintiva del empleador. Conforme a ello, la reincorporación —que resguarda la estabilidad de la persona trabajadora— y la facultad extintiva del empleador —que le habilita para despedir— no pueden ser concebidas en términos absolutos, en el sentido jurídico de ilimitados e incondicionados⁹³.

Sería irrisorio que el ordenamiento laboral contemplara normas que permitan la reincorporación de la persona trabajadora a todo evento. Imaginar que alguien que ha cometido graves faltas a la probidad pueda volver a recuperar su trabajo supondría *dar vida* a un acto ilegítimo, es más, el mensaje solapado que transmitiría esta decisión es que otras personas también podrían cometer este tipo de faltas y, a pesar de ello, conservar su trabajo. A ello se suma una deslegitimación absoluta de la autoridad del empleador que disminuye, por cierto, su derecho a organizar los medios productivos y a disciplinar frente a incumplimientos laborales.

Y al revés. Si la falta que se le imputa a esta misma persona no es tal o bien no hubo falta, es decir, el motivo de la desvinculación es injustificado y se cierra toda posibilidad de retrotraer esa decisión ilegítima, aquello también es favorecer decisiones injustificadas del empleador. Esto no es ficción. Es lo que ocurre y es el hecho que acusa un inadecuado desbalance que potencia una facultad que, aun ejercida de modo irregular, mantiene la capacidad de retorsión empresarial intacta, apenas si inquietada por las consecuencias patrimoniales de esta decisión extintiva contraria al ordenamiento jurídico⁹⁴.

En efecto, potenciar la reincorporación para equilibrar los intereses contrapuestos que convergen en la relación laboral implica medir el alcance que tiene la facultad extintiva del empleador y, en consecuencia, nivelar el ejercicio de los derechos consagrados en favor de la persona trabajadora. En tal sentido, la facultad extintiva debe contar con la intensidad suficiente como para garantizar la gobernanza y disciplina dentro de la empresa⁹⁵. Pero dicha intensidad no puede ser magnificada al punto de convertir en ineficaces un cúmulo de derechos subjetivos.

Desde luego que comprender la potestad extintiva del empleador en virtud de la reincorporación tendría un impacto positivo al favorecer una alineación de los derechos que se reconocen a la persona trabajadora, lo que a su vez permitiría distanciarse de la prelación de derechos que hoy

⁹³ MONEREO PÉREZ (2024), p. 219.

⁹⁴ Acotado al ámbito nacional, véase ROJAS MIÑO (2014), p. 115. En un sentido similar, aunque referido al sistema jurídico español, véase BAYLOS GRAU y PÉREZ REY (2009), p. 120.

⁹⁵ MONEREO PÉREZ (2024), p. 222.

existe y que da cabida a la reincorporación solo de manera excepcional. Y es que actualmente solo aquellos derechos vinculados a la libertad sindical y la discriminación calificada judicialmente como grave forman parte del selecto grupo de derechos que merecen ser reparados integralmente con la reincorporación. Los restantes, como la integridad física o psíquica, el honor, la privacidad, la libertad de expresión, la libertad de trabajo, son fundamentales en el papel, pero en la práctica indemnizables. Vale esto también para la garantía de indemnidad.

La necesidad de contrarrestar las facultades directivas y extintivas del empleador para garantizar aspectos básicos de la contratación y del término de la relación laboral ha sido recogida por algunos proyectos de ley, que, sin éxito, han propuesto mecanismos de eficacia como respuesta al ejercicio arbitrario de las mentadas facultades patronales. Así, por ejemplo, existen iniciativas parlamentarias que, acusando la aplicación indebida de la polifuncionalidad, buscan conferir al juez la posibilidad de ponderar la causal de despido por *necesidades de la empresa* —siempre que se haya pactado polifuncionalidad— y evaluar si es posible la reasignación de la persona trabajadora⁹⁶.

Otro proyecto de ley, que tenía como propósito establecer un marco laboral de contratación para personas que se desempeñan en plataformas digitales, tuvo como idea inicial promover la reincorporación inmediata en casos de desconexión arbitraria⁹⁷. A esta se suma aquella iniciativa que buscaba establecer de forma efectiva la causalidad del despido y, en caso de declararse injustificado, establecía un derecho de opción, cuyo titular es la persona trabajadora que podía elegir entre el pago de una indemnización o su reincorporación al trabajo⁹⁸. Lamentablemente, ninguno de estos proyectos se concretó en los términos planteados y el desbalance es aún palmario. En consecuencia, derechos básicos vinculados a la contratación, ejecución de la prestación de servicios y, por cierto, término de la relación

⁹⁶ Chile, Boletín 8417-13. La nomenclatura que utiliza la moción parlamentaria es confusa, dado que promueve la *reasignación*. No queda claro si el espíritu de la iniciativa es que, invocada la causal de despido, la persona retorne a una de las funciones que ejercía con anterioridad a su despido como si la relación laboral no se hubiera interrumpido (reincorporación). O bien, si se trata de un ingreso en el que se dispone que la persona dependiente debe realizar una de las funciones que ejercía, habiéndose extinguido previamente toda obligación recíproca entre ambos. Es importante indicar que la moción se encuentra en segundo trámite constitucional desde el año 2014, sin novedades hasta la fecha de redacción de este artículo.

⁹⁷ Chile, Boletín 13496-13.

⁹⁸ Chile, Boletín 8286-13.

laboral, se configuran sobre la base de una fragilidad que sucumbe ante la decisión del despido.

Sin embargo, la reincorporación parece ser un camino adecuado que favorece el diseño de un derecho del trabajo puesto en su fin mayor: generar un marco de relaciones laborales en que la persona se exponga a un poder controlado, racional, y goce en consecuencia del máximo grado de autonomía posible al interior de la empresa considerando su situación de subordinación⁹⁹.

En definitiva, el mecanismo que se propone es aquel que, inserto en un sistema que conjugue adecuadamente estabilidad y despido, garantice efectivamente la posición de ambos sujetos en la relación laboral. Esto es, asegurar o al menos promover el ejercicio regular de la facultad extintiva del empleador, al tiempo en que otorgue a la persona trabajadora la certeza de mantener su fuente de empleo mientras no opere una causa legal que realmente justifique la cesación del vínculo entre las partes.

V. CONCLUSIONES

Las consecuencias jurídicas que se derivan del despido injustificado se han articulado básicamente en relación con la causal legal que se invoca. Aunque se suele enfatizar en la dimensión garantista de establecer causales legales, que en su día fueron pensadas como una técnica de protección al dependiente y como medida para desalentar al empleador a despedir con una indemnización por conducta reprochable, hoy puede visualizarse como una medida de extinción previsible y calculada que, por regla general, no sucumbe a ningún tipo de control judicial posterior. Adicionalmente, el carácter tasado de las indemnizaciones otorga un elemento de certeza que juega en contra de la mayor tutela de la persona trabajadora.

Todo tiende a demostrar que el sistema laboral chileno, en cuanto al despido, es rígido. Tal rigidez yace en la decisión extintiva del empleador pues solo un puñado reducido de causas es limitativo al despido injustificado, sin que en ningún caso se promueva un modelo de estabilidad real. Esto favorece la consolidación de una estructura de estabilidad obligacional de tutela débil o monetizada, respecto del que se continúan formulando propuestas de profundización que favorecen la desregulación y la disminución de costos para el empleador. Lo anterior acusa un desbalance que termina por impactar en todas aquellas normas que engendran derechos en favor de la persona trabajadora. Establecer un precio para el despido, que además es conocido previamente por quien tiene poder para

⁹⁹ MARZI MUÑOZ (2015), p. 549.

despedir, es un cerrojo que limita la expansión de los derechos y garantías laborales que han sido consagrados, precisamente, para limitar el ejercicio de las facultades del empleador.

Sin embargo, siempre hay maneras de hacer las cosas de otro modo y no se debe ir muy lejos para encontrar soluciones que ya constan en la normativa jurídica. Bien entendida, la flexibilidad y la estabilidad no son conceptos opuestos, sino complementarios. Sus balances se encuentran entre un nivel de protección adecuada que mantenga el bienestar de las personas y el refuerzo de los requerimientos de la empresa. La armonización de ambos elementos precisa de una base mínima común que no comprenda únicamente umbrales cuantitativos.

En sintonía con la búsqueda de soluciones, una serie de mociones parlamentarias muestran la necesidad de implementar la reincorporación como medida de eficacia para resguardar el ejercicio de derechos consagrados en favor de la persona trabajadora. No se trata de un clamor aislado, pero sí de una propuesta que debe saltar varias vallas, entre ellas la categorización de *medida extrema* que ha sido útil para marginarla y contrarrestar su efecto disuasivo y estabilizador.

Si en algún momento aquel cerrojo que limita los derechos consagrados se abre gracias a la extensión de la reincorporación, será el momento de precisar el potencial alcance que tienen las normas laborales en general y las del despido en particular. Antes de ello, solo podremos continuar discutiendo cuánto valen y en cuántas cuotas puede pagarse la transgresión de estos derechos.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ABUD, María José; HORMAZÁBAL, Soledad y PIZARRO, Pedro (2025): *Hacia un sistema de indemnizaciones por años de servicio más justo y eficiente* (Santiago, Horizontal Chile). Disponible en <https://tipg.link/y-vk>.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio (2024): «La reformulación de la indemnización por despido improcedente a la luz de la Carta Social Europea», en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, N° 8: pp. 15-50. DOI [10.12795/TPDM.2024.i8.01](https://doi.org/10.12795/TPDM.2024.i8.01).
- ARELLANO ORTIZ, Pablo (2017): «Causales de término de la relación de trabajo y el convenio número 158 de la OIT: El desahucio y la exigencia de motivación de la causal», en *Estabilidad en el empleo: Estudios en homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz* (Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 45-64.
- ARROYO, Edgar y BUSTAMANTE, Cynthia (2017): «El derecho fundamental al trabajo en el contexto de la globalización y los tiempos líquidos. El

- cosmopolitismo como llave para su eficacia», en Edgar Arroyo Cisneros y Raúl Montoya Zamora (coordinadores), *Trabajo y derechos humanos: Algunos retos contemporáneos* (Durango, Universidad Juárez del Estado de Durango, Instituto de investigaciones Jurídicas), pp. 9-34.
- BARRETO GHIONE, Hugo (2019): «El concepto de eficacia en el derecho laboral», en *Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, Vol. 62, N° 274: pp. 241-262. Disponible en <https://tipg.link/y-zX>.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2023): «Sobre el precio del despido y otras perversiones. Reflexiones en torno a la indemnización por despido *contra legem*», en María Casas Bahamonde (coordinadora), *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023* (Madrid, Cinca), pp. 54-56. Disponible en <https://tipg.link/y--2>.
- BAYLOS GRAU, Antonio (2011): «El despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo», en *Derecho & Sociedad*, N° 37: pp. 32-42. Disponible en <https://tipg.link/y--7>.
- BAYLOS GRAU, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín (2009): *El despido o la violencia del poder privado* (Madrid, Trotta).
- BLASCO RASERO, Cristina (2018): *El derecho del trabajador al puesto de trabajo y la estabilidad en el empleo* (Murcia, Laborum).
- CABEZÓN, Elisa y ESPINOSA, Tomás (2025): *Países de la OECD han reducido los costos de despido para crear empleos formales* (Santiago, Fundación Pivotes). Disponible en <https://tipg.link/y-n>.
- DÁVALOS, José (1980): «Estabilidad en el trabajo y justicia social», en Mozart Víctor Russomano, *La estabilidad del trabajador en la empresa* (México, Universidad Nacional Autónoma de México), pp. 33-56.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro (2022): *El despido por necesidades de la empresa en Chile* (Santiago, Thomson Reuters).
- DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN (1998): «La reparación del daño moral por despido injustificado», en *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 25, N° 2: pp. 431-445. Disponible en https://tipg.link/y_05.
- (2010): «Los límites al principio de reparación integral», en *Revista de Derecho Privado*, N° 15: pp. 9-28. DOI [10.4067/S0718-80722010000200001](https://doi.org/10.4067/S0718-80722010000200001).
- MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE; CADEM Y UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ (2025): «Encuesta de bienestar. Sueños y Temores de los chilenos. Tiempos de incertidumbre: Un análisis del Chile de 2025 desde sus percepciones ciudadanas». Disponible en https://tipg.link/y_7f.
- FRAGA YOLI, Andrea (2009): «Procedencia de la indemnización por daño moral con motivo del término del contrato de trabajo», en *Revista de*

- Actualidad Jurídica*, N° 20, Tomo II: pp. 713-728. Disponible en https://tipg.link/y_o_.
- GAMONAL, Sergio (2012): «Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno», en *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), N° 39: pp.161-176. DOI [10.4067/S0718-68512012000200006](https://doi.org/10.4067/S0718-68512012000200006).
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2010): *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad. Un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito* (Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales).
- (2023): «Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente», en *Iuslabor*, N° 1: pp. 6-45. DOI: [10.31009/IUSLabor.2023.101.01](https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.101.01).
- LAFUENTE PASTOR, Vicente (2023): «El coste del despido injusto en España y su reconfiguración a la luz del derecho internacional», en *Dictum. Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas*, Vol. 2, N° 1: pp. 32-57. Disponible en https://tipg.link/y_17.
- LIZAMA PORTAL, Luis (2011): «El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX», en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Vol. 2, N° 4: pp. 109-142. DOI: [10.5354/0719-7551.2011.42900](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42900).
- LOFFREDO, Antonio (2016): «Cien años de estabilidad y crónicas de una muerte anunciada», en *Revista de Administración Pública*, Vol. 47: pp. 253-273.
- MARZI MUÑOZ, Daniela (2015): «La readmisión como reparación: Condición para la ciudadanía en el trabajo o la importancia de poder ejercer derechos», en Agustín Squella y María Beatriz Arriagada (editores), *Sobre los Derechos Sociales. Revista de Ciencias Sociales, número especial* (Valparaíso, Edeval), pp. 513-552.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2019): «Actualidades y críticas del Convenio OIT número 158 en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)?», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, número especial: pp. 124-180.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (2024): «Indemnización por despido improcedente: El modelo normativo español ante el garantismo jurídico de la Carta Social Europea revisada», epílogo en Carmen Salcedo Beltrán, *Indemnizaciones por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria* (Albacete, Bomarzo), pp. 217-238.
- NAPPI, Severino (2024): «L'evoluzione del concetto di flessibilità' nel diritto del lavoro», en *Revista de Direito Brasileira*, Vol. 38, N° 14: pp. 322-345. DOI [10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2024.v38i14.11093](https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2024.v38i14.11093).

- OBSERVATORIO DEL ENVEJECIMIENTO (2025): «Fuerza laboral envejecida: Entre la extensión de la vida laboral y la informalidad persistente», en Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Compañía de Seguros Confuturo, Año 6, Vol. 38: pp. 1-52.
- PENSABENE, Giuseppina (2015): «El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano a la luz de las últimas reformas laborales» en *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, N° 3: pp. 641-654. Disponible en https://tipg.link/y_48.
- RASO DELGUE, Juan (2017): «La terminación del contrato de trabajo», en *Estabilidad en el empleo: Estudios en homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz* (Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 287-308.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos (1991): «La protección jurídica de la estabilidad laboral», en *Revista Alegatos*, N° 19: 81-97. Disponible en https://tipg.link/y_4b.
- RODRIGO SÁEZ, Claudia (2024): «Precariedad laboral y derecho de trabajo: Una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad», en *Ius et Praxis*, Vol. 30, N° 2: pp. 80-97. DOI [10.4067/S0718-00122024000200080](https://doi.org/10.4067/S0718-00122024000200080).
- ROMAGNOLI, Umberto (2017): «El irresistible ascenso de la licencia para despedir», en *Estabilidad en el empleo: Estudios en homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz* (Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 309-321.
- ROJAS MIÑO, IRENE (2013): «La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno», en *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), N° 41: pp. 107-143. DOI [10.4067/S0718-68512013000200004](https://doi.org/10.4067/S0718-68512013000200004).
- (2014): «La indemnización por término de contrato de trabajo: Instrumento de protección frente al despido», en *Ius et Praxis*, Vol. 20, N° 1: pp. 91-122. DOI [10.4067/S0718-00122014000100005](https://doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005).
- (2020): «Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno», en *Revista de Derecho* (Universidad Católica del Norte), Vol. 27, e4424, 10.22199/issn.0718-9753-2020-0013.
- SALCEDO BELTRÁN, Carmen (2024): *Indemnizaciones por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria* (Albacete, Bomarzo).
- SEGALÉS, Jaime (2001): *El derecho al trabajo, relación obligatoria y deuda formativa empresarial* (Granada, Comares).

- SUÁREZ, María Florencia (2023): «Una indemnización tarifada ¿es suficiente para reparar los daños del despido injustificado?», en *Ius et Praxis*, Vol. 29, N° 2: pp. 27-43. DOI [10.4067/S0718-00122023000200027](https://doi.org/10.4067/S0718-00122023000200027).
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco (2010): «Indemnización por años de servicio en el Chile de hoy: Su mantención, modificación o supresión», en *Revista Laboral Chilena*, N° 192: pp. 89-92.
- YÁÑEZ MONJE, Eduardo (2010): «Las necesidades de la empresa como causal de término de contrato: ¿Conversión a un sistema de libre despido?», en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, N° 1: pp. 145-152. DOI [10.5354/0719-7551.2010.43019](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2010.43019).
- ZEGARRA GARNICA, Federico (1986): «La estabilidad laboral», en *Derecho PUCP*, N° 40: pp. 309-328. Disponible en https://tipg.link/y_5w.

Normas citadas

- Biblioteca del Congreso Nacional, Chile (29/11/1990), Historia de la Ley 19.010 que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. Disponible en <https://tipg.link/ziJu>.
- Cámara de Diputadas y Diputados, Chile (8/5/2012), Boletín 8286-13, moción parlamentaria para modificar el Código del Trabajo en materia de reclamación por despido indebido, improcedente o injustificado.
- Cámara de Diputadas y Diputados, Chile (5/7/2012), Boletín 8417-13, moción parlamentaria que modifica el Código del Trabajo en materia de polifuncionalidad.
- Cámara de Diputadas y Diputados, Chile (16/6/2020), Boletín 13.496-13, moción parlamentaria que establece garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.
- Código del Trabajo, Chile (16/1/2003).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (6/2/2006), Observación General 18 sobre el derecho al trabajo, artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Consejo de Europa, Carta Social Europea (18/10/1961).
- Consejo de Europa, Carta Social Europea revisada (1/6/1999).
- Decreto con Fuerza de Ley 2, Chile (27/9/1967), dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.
- Decreto Legislativo 23, Italia (06/03/2015), Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, 183.
- G20, Extraordinary Committee of Independent Experts on Global Inequality (2025), Summary and full report. Disponible en <https://tipg.link/ziF5>.

- Ley 92, Italia (03/07/2012) Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.
- Ley 300, Statuto dei Lavoratori, Italia (20/5/1970).
- Ley 16455, Chile (5/4/1966), normas para la terminación del contrato de trabajo.
- Ley 8, España (14/03/1980), del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 18018, Chile (14/8/1981), modifica Decreto Ley 2200 de 1978 y otras disposiciones en materia laboral.
- Ley 19010, Chile (29/11/1990), establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.
- Ley 19759, Chile (5/10/2001), modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.
- Ley 20087, Chile (3/1/2006), sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo.
- Ley 20720, Chile (9/1/2014), sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo.
- Ministerio de Salud, Chile (2022), Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Disponible en <https://tipg.link/z1PI>.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto Ley 2200, Chile (15/6/1978), fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores.
- Organización Internacional del Trabajo (1950), actas de la Conferencia Internacional del Trabajo, 33.^a reunión. Disponible en <https://tipg.link/z1Lx>.
- Organización Internacional del Trabajo (1963), recomendación 119 sobre la terminación de la relación de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (1982), convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (1962), recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2, España (23/10/2015) sobre empleo y seguridad social por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 17, España (09/03/1977) sobre relaciones de trabajo.

Jurisprudencia citada

Corte Costituzionale d'Italia, sentencia 194/2018, decisión del 26 settembre 2018. Disponible en <https://tipg.link/ziFp>.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, *caso Lagos del Campo vs. Perú*, 31 de agosto de 2017. Disponible en <https://tipg.link/ziF9>.

Corte Suprema, 9 de junio de 2015, rol 19352-2014, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Corte Suprema, 15 de septiembre de 2016, rol 20043-2016, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Corte Suprema, 21 de marzo de 2022, rol 140292-2020, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Corte Suprema, 23 de marzo de 2023, rol 53203-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Corte Suprema, 28 de diciembre de 2023, rol 40775-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Corte Suprema, 3 de mayo de 2024, rol 5703-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 30 de diciembre de 2013, rol 363-2013, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, 9 de julio de 2012, RIT T-5-2012, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Juzgado de Letras del Trabajo de la Ligua, 13 de septiembre de 2013, RIT O-18-2013, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 27 de noviembre de 2023, RIT O-1373-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, 14 de julio de 2025, RIT T-32-2025, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30 de junio 2015, RIT T-222-2015, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sentencia 1040/2024, 23 de abril de 2024, en Base de Datos Aranzadi La Ley-Diario la Ley.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

La autora declara no tener conflicto de interés en relación con los contenidos publicados en este artículo.

SOBRE LA AUTORA

PAULINA ALVARADO BARRIENTOS es candidata a doctora del Programa de Doctorado en Derecho con mención en Constitucionalismo y Derecho por la Universidad Austral de Chile y por la Universidad de Valencia. Becaria ANID-Doctorado Nacional/2021-folio 21210637. Profesora de Derecho del Trabajo, Universidad de Magallanes, Punta Arenas, Chile. Su correo electrónico es paulina.alvarado@umag.cl.  0000-0001-5831-5564.

