**Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, modificando las circunstancias respectivas para despido por "necesidades de la empresa".**

## Idea Matriz y Fundamentos del Proyecto

Uno de los roles esenciales de la tarea legislativa estriba en la adecuación normativa jurídica conforme a la realidad social; es al legislador a quien debe exigírsele la labor, tal como señala nuestro ordenamiento jurídico, de crear, modificar o derogar las diversas normas jurídicas. Aquella debe conjugar tanto la realidad socioeconómica, así como los requerimientos de los diversos destinatarios de la norma jurídica.

El término de la relación entre empleador y trabajador, por las causales determinadas en la legislación laboral respectiva, implica un fuerte deterioro en la vida de quienes han sido despedidos. De ahí la necesidad de que la legislación *ad-hoc* establezca criterios y requisitos objetivos para que se establezca dicho despido, especialmente cuando hay datos empíricos respecto del abuso de empleadores hacia los trabajadores al momento de realizar los despidos.

Tanto en el caso de la utilización de la causal de "necesidades de la empresa", así como en la presión u omisión en la indicación al trabajador de su "reserva de derechos" (esto es, el que no obstante haya firmado el



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

finiquito puede ejercer los derechos que estime conveniente posterior a este), se ve un abuso de los empleadores hacia los trabajadores, lo que ha quedado demostrado a través tanto de la denuncia doctrinal como de las diversas resoluciones judiciales sobre la materia.

Por dicha razón, el presente Proyecto de Ley tiene por finalidad establecer criterios técnicos objetivos para que el empleador pueda aducir la causal de "necesidades de la empresa" al momento del despido, como el que no se vulnere al trabajador en la certeza del ejercicio de su "reserva de derechos" al momento de firmar el finiquito.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

**Naturaleza Jurídica y breve desarrollo del despido por "necesidades de la empresa" en Chile**.

La naturaleza jurídica del despido por "necesidades de la empresa" nace en el marco de una realidad vinculada al término del lapso de relación entre empleador y trabajador, como causal especial del fin de dicha relación laboral.

Se inserta dentro de los requisitos generales de terminación del contrato de trabajo. Al respecto, a nivel doctrinal se distinguen dos grandes categorías de causas de terminación del contrato de trabajo: las subjetivas, basadas en la voluntad o en un hecho atribuible a una de las partes del contrato de trabajo; además, las objetivas, que se basan en un hecho ajeno a la voluntad de las partes y que inciden en el contrato de trabajo o en la empresa, configurando cualquiera de ellas un antecedente suficiente para poner término al contrato[1].

La causal de necesidades de la empresa se encuentra ubicada en la subcategoría de las causas económicas de terminación del contrato de trabajo, si bien en muchos sistemas se las identifica con las causas económicas. En el caso de nuestra legislación, adelantamos, en el sistema chileno se distingue respecto de otra causa en la categoría de causas económicas, como la quiebra de la empresa. Por consiguiente, la causa de necesidades de la empresa plantea que concurriendo las exigencias y

[1] Rojas Miño, Irene, "Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno", *Revista de Derecho*, núm. 27 (en línea), Coquimbo, 2020, p. 4.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE
03-03-2025 17:57

supuestos definidos por el sistema jurídico, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo.

A partir de la vigencia del Código del Trabajo de 1931[2] y hasta 1966, regía un sistema de libre despido. La señalada normativa establecía diferencia, con relación a las causales de término de contrato, según fuera la categoría de trabajador: distinguía entre obreros, quienes realizaban labores mayoritariamente físicas, y empleados, quienes desarrollaban funciones preminentemente intelectuales.

El artículo 10 de dicho Código establecía, para el caso de los obreros, lo siguiente: *"Cualquiera de las partes podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, pero dando a la otra un aviso con seis días de anticipación o abonándole una suma de dinero equivalente al salario de seis días de trabajo"*. A su vez, con relación a los empleados, conforme al entonces vigente artículo 166 el empleador podía poner término al contrato de trabajo a través del desahucio, dando aviso con un mes de anticipación. Sin embargo, existía la posibilidad de despedir al trabajador sin previo aviso y sin pago de indemnizaciones, si se invocaba una causal legal.

Es necesario señalar que el Código del ramo de 1931 establecía el requerimiento de contar con autorización ministerial en el caso de despidos de más de 10 trabajadores, en el marco de los despidos colectivos. En el mismo sentido el artículo 502 prescribía:

[2] *Decreto con Fuerza de Ley núm. 178, del Ministerio de Bienestar Social*, publicado en el Diario Oficial de 28 de mayo de 1931.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

*En toda empresa, establecimiento o faena que registre más de diez obreros o empleados, no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patrones o empleadores, ya de parte de los obreros o empleados, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en el presente Título*.

La causal de despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, fue inserta en nuestra legislación laboral, por vez primera, en 1966, a través de la Ley núm. 16.455, que establecía Normas para la Terminación del Contrato de Trabajo[3]. El artículo 1° de esta Ley indicaba que el empleador no podía poner término al contrato de trabajo, sino en virtud de causa justificada, mientras que el artículo 2° ídem señalaba, de forma expresa, cuáles eran las causas justificadas para tal respecto, contemplando en su numeral 10°, la causal de necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

A través de estos mecanismos, la Ley núm. 16.455 impidió al empleador despedir sin causa justificada. El Mensaje Presidencial con que fue acompañada la tramitación de esta ley dejó en evidencia la importancia de la Recomendación 119 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Terminación de la Relación de Trabajo del año 1963, que veremos más adelante, pero cuyo artículo 2.1 establece: *"No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio"*. A su vez, el artículo 12 de la misma Recomendación indicaba que *"Todas las partes interesadas*

[3] *Ley núm. 16.455, que establece Normas para la Terminación del Contrato de Trabajo*, publicado en el Diario Oficial de 06 de abril de 1966.



OFICINA VIRTUAL CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 03-03-2025 17:57

*deberían emprender una acción positiva para prevenir o limitar en todo lo posible las reducciones de persona mediante la adopción de disposiciones apropiadas, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio"*; por su parte, el artículo 15 ídem, refería que la

> (…) *selección de los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal debería efectuarse según criterios precisos que es de desear se fijen, cuando sea posible, de antemano y que tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, del establecimiento o del servicio como los de los trabajadores. Entre tales criterios podrían incluirse: a) la necesidad de que funcione eficazmente la empresa, el establecimiento o el servicio*.

La Ley núm. 16.455 fue alterada con la asunción de la dictadura civil-militar (1973-1990), al establecerse una nueva regulación contenida en el Decreto Ley núm. 2.200 de 1978 (conocido como el "Plan Laboral")[4]. *Grosso modo*, esta norma reestableció el desahucio, si bien el despido tenía efectos indemnizatorios: el empleador debía abonar en tal caso una indemnización de un mes de remuneración por cada año de servicio (artículos 13.f y 16), manteniendo vigente la legalidad pretérita para quienes a la fecha de su promulgación estaban ligados por contrato de trabajo; sin embargo, la Ley núm. 18.018, de 1981, suprimió los efectos indemnizatorios del despido[5]. Sería la Ley núm. 18.372, del año 1984[6], la que establecería la obligatoriedad de una indemnización de 30 días de

[4] *Decreto Ley núm. 2.200, del Ministerio del Trabajo, que fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores*, publicado en el Diario Oficial de 15 de junio de 1978.
[5] *Ley núm. 18.018, que modifica el Decreto Ley núm. 2.200 de 1978, y otras disposiciones en materia laboral*, publicada en el Diario Oficial de 14 de agosto de 1981.
[6] *Ley núm. 18.372, que modifica el Decreto Ley núm. 2.200 de 1978*, publicada en el Diario Oficial de 17 de diciembre de 1984.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

la última remuneración mensual por cada año de servicio, con el límite de 150 días de remuneración. Lo anterior tuvo como objeto relevar del acuerdo de las partes el importe indemnizatorio, "(…) *el que por hipótesis –y en muchas oportunidades así ocurrió– podía pactarse en $ 1 (un peso)"*.

Es con la Ley núm. 19.010, de 1990[7], la que reintrodujo la causal de despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que había sido suprimida durante la dictadura civil-militar.

El proyecto original de dicha Ley eliminaba la posibilidad que el empleador, haciendo uso del derecho establecido en la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo, pueda despedir a un trabajador sin necesidad de expresar la causa, pero cancelando una indemnización. A su vez, se reemplazó dicha posibilidad por la de poner término al contrato por *"necesidades de la empresa, establecimiento o servicio"*, señalando, entre otras causales, las siguientes: la racionalización de la empresa; la modernización de ésta; bajas en la productividad; cambios en las condiciones del mercado; cambios en las condiciones de la economía; falta de adecuación laboral del trabajador; y, falta de adecuación técnica del trabajador.

Se debe señalar los reclamos empresariales con relación a que algunos de estos actores estimaron que el hecho de no permitir el despido sin expresión de causa significa una seria limitación a las facultades del empresario, especialmente de su derecho a decidir la mejor forma de

[7] *Ley núm. 19.010, que Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo*, publicada en el Diario Oficial de 29 de noviembre de 1990.



OFICINA VIRTUAL CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 03-03-2025 17:57

funcionamiento de su empresa, bajo su lectura del artículo 19.24 constitucional que, entre las garantías comprendidas en el derecho de propiedad, señala que nadie puede ser privado de *"alguno de los atributos o facultades esenciales del dominio"*[8].

Actualmente, el artículo 161 del Código del Trabajo establece la causal de término del contrato de trabajo denominada "necesidad de la empresa". La norma señala lo siguiente en su inciso primero:

> [S]*in perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168*.

La serie de modificaciones ha implicado su interpretación y aplicación de manera no siempre acorde con lo que refiere el Derecho comparado. De ahí la importancia de reconocer la normativa jurídica internacional y nacional que postula el presente Proyecto de Ley.

[8] CEP, "Reforma laboral sobre términos de contrato. Descripción del Proyecto y sus puntos polémicos", *Revista del Centro de Estudios Públicos*, núm. 59 (junio), 1990, p. 3.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

## Fundamento de Derecho

En el Derecho internacional comparado, la normativa vinculada al término de la relación laboral está dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). la que tiene establecido normas mínimas respecto de la materia. Al respecto, existen dos instrumentos específicos en torno a esta materia: el Convenio núm. 158 (C158), de 1982; y, Recomendación núm. 166 (R166), también de 1982.

Si bien ni el C158 ni la R166 han definido específicamente el concepto de "necesidad de funcionamiento de la empresa", en la primera discusión de la OIT para la revisión de estos instrumentos (en 1981), se indicó que los motivos o causas para el despido por necesidad de funcionamiento de la empresa, eran en general *"de índole económica, tecnológica, estructural o similar. Las terminaciones por estas razones pueden ser individuales o colectivas e involucrar una reducción de personal o el cierre de la empresa"*[9]. Años después, en 1995, la Comisión de Expertos sostuvo que *"la causa relacionada con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio podría definirse también de manera negativa como toda causa exigida por las necesidades económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, pero que no es inherente a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no está relacionada con su capacidad ni con su conducta"*[10].

[9] OIT, *Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 3.
[10] Ídem.



OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 03-03-2025 17:57 VIRTUAL

Veamos someramente lo que señala, al respecto, dicha normativa internacional:

- El *Convenio núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo*, de 1982[11]: el artículo 4 de este Convenio establece que para poner término a la relación laboral con un trabajador se requiere de *"una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio"*; esta afirmación la sostiene la mayoría de la doctrina[12], con base a Estudios de la OIT. Si el trabajador considera injustificado el despido, el Convenio 158 prevé el derecho a recurrir a *"un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro"* (artículo 8); a su vez, si una autoridad competente ha autorizado la terminación, indica el mismo artículo 8 que *"queda sujeto a la legislación y práctica de cada país"*.
- La *Recomendación núm. 166 (R166), sobre la terminación de la relación de trabajo*, de 1982: establece que en el caso del término de la relación laboral por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos que *"Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo* […]" (Párrafo 19.1) y que *"la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas"* (Párrafo 19.2). Asimismo, indica que, con el fin de morigerar los efectos del despido por razones económicas,

[11] Adoptado por la OIT el 22 de junio de 1982.
[12] Álvarez, Paola, *Terminación de contrato de trabajo por motivos económicos. Legislación comparada. Asesorías Parlamentarias*, Valparaíso, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023, p.5.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

tecnológicas, estructurales o análogas, el empleador (siempre que le sea posible - debiera ayudar a los trabajadores afectados a conseguir un nuevo empleo "[…] *o a recibir la formación o el readiestramiento necesarios"* (Párrafo 24.3), así como considerar la posibilidad de una protección de los ingresos de los trabajadores despedidos durante el periodo en que se encuentre realizando un curso de formación o readiestramiento o bien se encuentre buscando un nuevo empleo (Párrafo 26.1).

Por su parte, a nivel regional americano, hay que indicar que, con fecha 25 de octubre de 2022, fue publicado en el Diario Oficial el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (conocido como Protocolo de San Salvador), adoptado el 17 de noviembre de 1988, en San Salvador, El Salvador, por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones. Desde la primera fecha señalada, Chile es Estado parte del mismo y, por ende, obligado a su cumplimiento dentro de la legislación nacional.

Al respecto, es interesante lo señalado en el literal d) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador, con relación a la indemnización por años de servicio:

> *Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.*
> *Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:* (…) *d. la estabilidad*



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

*de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional* (subrayado es mío).

Dicha normativa debe ser leída de forma complementaria y no fragmentaria o separada, toda vez lo previsto en el artículo 4° del mismo Protocolo de San Salvador, con relación a la no admisión de restricciones del mismo: *"No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado"*.

Por su parte, en nuestro orden jurídico normativo, por mandato establecido en el numeral 16 del artículo 19 constitucional, se establece que es obligación del Estado asegurar a todas las personas "[l]*a libertad de trabajo y su protección"*, lo que comprende el derecho *"a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución"*. Además, acorde con el inciso segundo del artículo 5° constitucional, se señala que es deber del Estado *"respetar y promover tales derechos* [esenciales que emanan de la naturaleza humana, entre ellos el derecho al trabajo]*, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"*.

A nivel interno práctico, ha existido posición al respecto tanto por la Dirección del Trabajo (DI) como a nivel jurisprudencial de nuestros órganos jurisdiccionales. La DT ha indicado, respecto a la causal de



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

término, que esta causal parte de la premisa que la terminación del contrato:

- No debe estar asociada, por regla general, a una causa que sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador. En efecto, el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores.
- Además, en particular, la norma del artículo 161, para facilitar su aplicación dispone a modo de ejemplo algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de ella, siendo éstas la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha indicado que

> ***La CPR protege el trabajo propiamente tal****. La protección constitucional a la libertad de trabajo extiende el resguardo al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo. De esta forma, la CPR también protege el trabajo propiamente tal.* (STC 1852, c. 6; en el mismo sentido STC 1971, c. 9, STC 2086, c. 8, STC 2110, c. 8, STC 2114, c. 8, STC 2182, c. 8, STC 2197, c. 8, STC 2470, c. 8) (ennegrecido en el original).

Por su parte, la Corte Suprema, en las sentencias laborales causas roles 5.000-2014 y 4.881-2015, ambas sobre recursos de unificación de jurisprudencia, concordó en los elementos que conforman la causal de término del contrato de trabajo "necesidad de la empresa" lo siguiente:



OFICINA VIRTUAL
CHILE
03-03-2025
17:57

- Causa ROL 5.000-2014 (de 8 de enero de 2014; considerandos sexto a noveno). Las hipótesis por las cuales el empleador puede poner término al contrato invocando la causal de "necesidades de la empresa" no son taxativas. En efecto, la disposición puede alcanzar a situaciones análogas de las señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo; sin embargo, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Luego, los aspectos técnicos se refieren a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. Por su parte, los económicos se refieren en general a la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de aquélla que haga inseguro el funcionamiento de la empresa.

  Esta causal de despido es objetiva, por ello es ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y excede, además la mera voluntad del empleador (destacado propio).

  Asimismo, la causal requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. Por lo anterior, los hechos invocados (por racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía) deben ser probados en virtud de la carga procesal que implica invocar el motivo de exoneración.

  Por otra parte, al ser una hipótesis de término de los servicios que escapa de la voluntad del empleador, la causal debe ser interpretada como la "autorización otorgada para despedir cuando la



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

mantención de los puestos de trabajo no sea viable" por motivos ajenos a la voluntad del empleador.

Por último, la sentencia previene que el costo de la decisión de poder término al contrato cuando no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente. Lo anterior, en razón que la ley protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales.

- Causa rol 4.881-2015 (de 31 de diciembre de 2015; considerandos noveno y décimo). El artículo 161 del Código del Trabajo prevé hipótesis no taxativas para poner término al contrato de trabajo. En efecto, la norma habla de causales "tales como" baja en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía.

  Se pueden invocar para poner término al contrato de trabajo, causales análogas o semejantes, siempre que todas ellas digan relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico.

  Los aspectos técnicos, de la casual se refieren a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los aspectos económicos, la Suprema señala que ellos implican en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que tornan inseguro su funcionamiento.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

La causal de despido de "necesidad de la empresa" es objetiva. Por lo anterior, es ajena a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador.

La causal, además, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente, los que deben ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva.

Complementando el alcance de la causal en comento, se puede señalar que, en 2009, la Corte Suprema (en la causa rol 4.123- 20093, en Recurso de Casación) señaló que el legislador ha entregado una definición *"en términos que distan de ser concluyentes"*, exigiendo de esta manera que sea el intérprete judicial quien precise su sentido y le asigne teniendo en cuenta el tipo de establecimiento (considerando quinto).

También la Corte Suprema (causa rol 147-2017, Recurso de Nulidad), desarrollando la idea de que la causal no depende de la mera voluntad del empleador, estableció que ella

> [n]*o constituye un mecanismo unilateral encubierto de terminación del contrato de trabajo, sino que ésta debe responder a hechos objetivos que impongan forzosamente al empleador el despido, sin que su justificación pueda constituir la mera maximización de las utilidades de la empresa en desmedro del personal que trabaja en ella*.

Por otra parte, en 2017, la Corte de Apelaciones de Copiapó (causa rol 140-2016, Recurso de Nulidad) estableció que la causal de "necesidad de la empresa" corresponde a una causal objetiva orientada a la viabilidad del funcionamiento de la organización empresarial. Por lo anterior, el



OFICINA VIRTUAL
CHILE
03-03-2025
17:57

ejercicio de esta causal no puede constituir o implicar en términos prácticos el traspaso del riesgo empresarial al dependiente. En efecto, no se puede admitir en materia laboral dicho traspaso, propio de la *affectio societatis*, ajena a los trabajadores y propia del dueño o los socios de la organización empresarial, quienes, en razón del interés o participación que tienen en la organización empresarial, deben asumir los vaivenes de su propio negocio.

Lo anterior cobra especial relevancia, a propósito de la mala utilización de la causal de despidos por "necesidades de la empresa". Así, en 2020 hubo 680.000 cartas inscritas en la Dirección del Trabajo arguyendo esta causal[13], adicionándose a las 390.785 de 2021[14] y las más de 400.000 en 2022[15], y un aumento de un 15,9% entre enero y agosto de 2023[16].

Para lo anterior, también es requerible el establecer una mayor protección a la llamada "reserva de derechos" (esto es, el que no obstante haya firmado el finiquito puede ejercer los derechos que estime conveniente posterior a este), toda vez que existe el uso, por parte de los empleadores, de una fórmula es muy frecuente, especialmente en los trabajos más precarios, cual es que el empleador dice al trabajador recién

---

[13] León, Carolina, "Justicia se pronuncia y vuelve a limitar figura de 'necesidades de la empresa' para desvincular a trabajadores", *Diario Financiero*, 16 de febrero de 2021, disponible en https://l1nq.com/HuBMo

[14] León, Carolina, "Más de un 30% aumentaron los despidos por necesidad de la empresa en agosto", *Diario Financiero*, 09 de septiembre de 2022, disponible en https://encr.pw/KXzJe

[15] Alonso, Carlos, "Despidos por necesidad de la empresa suben en 2022 y totalizan más 400 mil", *La Tercera*, 31 de enero de 2023, disponible en https://encr.pw/98pOm

[16] "Despidos por necesidades de la empresa subieron 15,9% entre enero y agosto", *Diario UChile*, 21 de septiembre de 2023, disponible en https://acesse.dev/JqDGI



OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 03-03-2025 17:57 VIRTUAL

despedido que, para poder cobrar rápido el seguro de cesantía, necesita firmar de inmediato el finiquito en una notaría, documento que elabora él mismo sin incluir la "reserva de derechos". A través de ello, se elimina de inmediato la posibilidad de judicializar el término del contrato[17].

De ahí la necesidad de establecer, también, un reforzamiento en favor del trabajador, reduciendo la posibilidad

## **Proyectos de ley anteriores sobre el tema.**

Desde la vigencia del actual inciso primero del señalado artículo 163 del Código del Trabajo, se han presentado una serie de proyectos de ley relativos a la indemnización por años de servicio, cuya finalidad ha sido la de modificar el régimen vigente al respecto:

- **Boletín 11274-13**, que Modifica el Código del Trabajo en lo que respecta a la causal de despido consistente en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ingresado el 13 de junio de 2017 actualmente en primer trámite constitucional, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados, sin que a la fecha haya sido tramitado por el H. Senado.
- **Boletín 16511-13**, que Modifica el Código del Trabajo para sancionar al notario que impida al trabajador formular reserva de derechos al suscribir el finiquito laboral, ingresado el 18 de diciembre de 2023, y

[17] Marino, Giorgio, "Tres engaños para despedir por 'necesidades de la empresa'", *Diario UChile*, 20 de agosto de 2020, disponible en https://l1nq.com/TnJaQ



OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 03-03-2025 17:57 VIRTUAL

en primer trámite constitucional, encontrándose en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados.

- **Boletín 16623-13**, que Modifica el Código del Trabajo para otorgar permiso especial a trabajadores que sean voluntarios de los cuerpos de bomberos, ingresado el 29 de enero de 2024, y en primer trámite constitucional, encontrándose en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados.

**En conclusión:**

La limitación, en términos de ejercicio, por parte del empleador de las causales de "necesidades de la empresa", así como con relación a la "reserva de derechos":

- Establecería criterios técnicos objetivos para que el empleador pueda aducir la causal de "necesidades de la empresa" al momento del despido.
- Se daría un estándar que cumpliría con los criterios de objetividad con relación a las causales de despido, entregando al empleador una mayor certeza en el ejercicio de esta causal por "necesidades de la empresa".
- Se establecería una traba mayor a la vulneración al trabajador en la certeza del ejercicio de su "reserva de derechos" al momento de firmar el finiquito.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

- Se entrega mayor certeza a las diversas partes del contrato de trabajo, especialmente en contextos de vulnerabilidad económica a nivel mundial y nacional.

Es por estas razones que venimos en proponer el siguiente:



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

# PROYECTO DE LEY

**ARTÍCULO ÚNICO**: Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley número 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1.- Agréguese la siguiente frase al inciso primero del artículo 160:
**"(...) *a partir de informes técnicos o profesionales objetivos,"*** y ***"De ninguna manera podrán invocarse criterios que no tengan sustento en los informes señalados en este inciso"***.
Debiendo quedar el referido inciso primero del artículo 161 de esta manera:

> *Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, a partir de informes técnicos o profesionales objetivos, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. De ninguna manera podrán invocarse criterios que no tengan sustento en los informes señalados en este inciso. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.*



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57

2. Agréguese la siguiente frase al inciso octavo del artículo 162 la siguiente oración final:

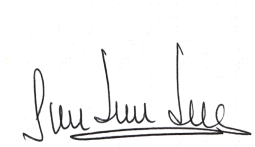
***"; el no aviso de la posibilidad de establecer reserva de derechos, por parte del empleador al trabajador, será causal de nulidad del finiquito, así como del término de contrato".***

Debiendo quedar el inciso octavo del artículo 162 de esta manera:

> *El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos; el no aviso de la posibilidad de establecer reserva de derechos, por parte del empleador al trabajador, será causal suficiente de nulidad del finiquito, así como del término de contrato*.



OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
03-03-2025
17:57



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARIA CANDELARIA ACEVEDO S.



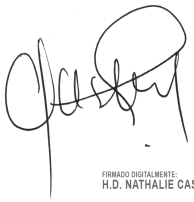
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CARMEN HERTZ C.



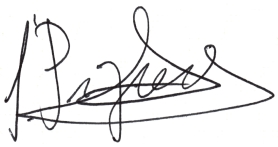
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MATIAS RAMÍREZ P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. NATHALIE CASTILLO R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LORENA PIZARRO S.

