



Universidad del Desarrollo

Facultad De Derecho Campus Concepción

TESINA DE POST GRADO EN MAGISTER EN DERECHO DE LA EMPRESA
MENCION EN TRIBUTARIO
EL RÉGIMEN INDEMNIZATORIO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE
TRABAJO EN CHILE:

Análisis crítico desde la evolución normativa,

Jurisprudencial y de Política Laboral

POR: OMAR ESTEBAN AGUILA BARRA

Tesis presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo para
optar al Grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Tributario

PROFESOR GUIA: Sra . ROCIO GARCIA DE LA PASTORA

Febrero 2026

SANTIAGO DE CHILE

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, mis agradecimientos van hacia mi familia mi esposa Ingrid Legue y a mis hijos Javiera, Aquiles y Catalina, mi Nieto máximo y Cesar, quienes apoyaron de diversas formas para que el objetivo se pudiese alcanzar ya fuese con una palabra de apoyo o algo para comer mientras duraban las clases eternas, también agradecer a Banco Estado, mi lugar de trabajo quien me apoyo con parte del financiamiento para cumplir lo propuesto, y en general a todas las personas que me apoyaron desde el primer momento en la decisión de volver al aula para adquirir conocimientos y transformarme en un mejor profesional del derecho, en especial al hogar de concepción quien en varias ocasiones me acogió para poder asistir en forma presencial, para todos ellos vayan mis sinceros agradecimientos por su valioso apoyo.

PERMISO DE REPRODUCCIÓN

© Autorizo a la Universidad del Desarrollo para reproducir, comunicar y archivar la presente tesina, con fines académicos y de investigación, respetando siempre la autoría del trabajo.

© Se autoriza la reproducción de fragmentos de esta obra para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica

RESUMEN

La presente tesina analiza críticamente el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile, considerando su evolución histórica, su configuración normativa, su fundamento constitucional y su aplicación jurisprudencial. El estudio examina las principales problemáticas estructurales del sistema, particularmente su dependencia de la antigüedad, la judicialización del despido y su insuficiente articulación con la protección social. A partir de un enfoque dogmático y jurisprudencial, se evalúa el régimen indemnizatorio como política pública laboral y se proponen líneas de reforma orientadas a fortalecer su coherencia, eficacia y legitimidad frente a las transformaciones del mercado laboral contemporáneo.

INTRODUCCIÓN

La terminación del contrato de trabajo constituye uno de los momentos más sensibles de la relación laboral, en cuanto pone término a un vínculo caracterizado por una estructural desigualdad entre trabajador y empleador y genera consecuencias económicas, sociales y jurídicas de particular relevancia. En el derecho laboral chileno, la protección frente al despido se ha articulado históricamente en torno al régimen indemnizatorio, el cual se ha configurado como el principal mecanismo de tutela del trabajador frente a la pérdida del empleo.

Este régimen indemnizatorio, centrado fundamentalmente en la indemnización por años de servicio y en la indemnización sustitutiva del aviso previo, responde a la opción legislativa por un modelo de estabilidad relativa en el empleo. En dicho modelo, el empleador conserva la facultad de poner término al contrato de trabajo, incluso por razones económicas u organizativas, pero asume determinadas consecuencias económicas cuando el despido no se ajusta a las exigencias legales. Esta configuración ha permitido compatibilizar, al menos en términos formales, la protección del trabajador con la libertad de empresa y la necesidad de adaptación del mercado laboral.

No obstante, las transformaciones experimentadas por el mercado de trabajo en las últimas décadas —marcadas por la creciente rotación laboral, la precarización del empleo, la fragmentación de las trayectorias laborales y el surgimiento de nuevas formas de organización productiva— han puesto en evidencia una serie de tensiones estructurales en el régimen indemnizatorio chileno. La centralidad de la indemnización como casi único mecanismo de protección frente al despido plantea interrogantes relevantes respecto de su eficacia real, su coherencia interna y su capacidad para responder adecuadamente a los desafíos del contexto laboral contemporáneo.

En este escenario, la presente tesina tiene por objeto analizar críticamente el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile, examinando su evolución histórica, su configuración normativa, su fundamento constitucional, su interpretación jurisprudencial y su funcionamiento práctico. El trabajo se propone evaluar en qué medida el régimen indemnizatorio cumple efectivamente su función protectora y cuáles son las principales problemáticas que enfrenta en su aplicación concreta.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación adopta un enfoque mixto, de carácter dogmático y jurisprudencial. Se realiza un análisis doctrinario del régimen indemnizatorio, complementado con el examen de normativa laboral relevante, estándares constitucionales e internacionales, y un estudio sistemático de la jurisprudencia laboral chilena, particularmente en relación con la causal de necesidades de la empresa y el despido disciplinario. Este enfoque permite abordar el objeto de estudio tanto desde su diseño normativo como desde su aplicación práctica.

El trabajo se estructura en tres capítulos. El Capítulo I aborda los fundamentos históricos, normativos, constitucionales y comparados del régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo, proporcionando el marco teórico necesario para el análisis posterior. El Capítulo II se centra en las problemáticas estructurales del régimen indemnizatorio chileno, con especial énfasis en la judicialización del despido, el análisis crítico de las causales de terminación del contrato y el estudio de la jurisprudencia laboral relevante. Finalmente, el Capítulo III desarrolla las conclusiones generales del estudio y examina las principales propuestas de reforma al régimen indemnizatorio, evaluando sus alcances y limitaciones desde una perspectiva jurídica y de política laboral.

De este modo, la tesina busca contribuir a una reflexión académica fundada sobre el rol del régimen indemnizatorio en el derecho laboral chileno, identificando sus aportes, límites y desafíos, y aportando elementos de análisis para el debate sobre su eventual reformulación en el contexto de las transformaciones del mundo del trabajo.

CAPÍTULO I

Historia del término del contrato de trabajo y del régimen indemnizatorio en Chile

1.1. Orígenes históricos del término del contrato de trabajo en el derecho chileno

En los orígenes del derecho chileno, la terminación del contrato de trabajo no constituía una institución autónoma ni merecía un tratamiento normativo diferenciado. Durante el siglo XIX y comienzos del siglo XX, las relaciones laborales se encontraban subsumidas en las categorías generales del derecho civil, particularmente en las reglas del arrendamiento de servicios y en el principio de autonomía de la voluntad. En este contexto, el trabajo era concebido como una prestación contractual más, regida por la libertad de contratación y por la igualdad formal de las partes. Bajo este paradigma, el empleador podía poner término al vínculo laboral de manera unilateral, sin expresión de causa y sin obligación de indemnizar al trabajador, salvo que existiera un pacto expreso que estableciera lo contrario. La terminación del contrato se entendía como una manifestación legítima de la voluntad contractual, sin consideración especial a las consecuencias económicas y sociales que dicha decisión podía generar para el trabajador. Esta concepción reflejaba una visión liberal del trabajo, propia de un Estado mínimo, en el cual la intervención pública en las relaciones laborales era prácticamente inexistente.

Sin embargo, la aplicación de estas reglas civiles al ámbito del trabajo evidenció rápidamente sus limitaciones. La supuesta igualdad entre las partes resultaba puramente formal, pues en la práctica el trabajador se encontraba en una situación de dependencia económica que lo colocaba en una posición de marcada inferioridad frente al empleador. La posibilidad de perder el empleo sin protección alguna exponía al trabajador a situaciones de extrema vulnerabilidad, especialmente en contextos de escasez de empleo y ausencia de sistemas de seguridad social.

1.2. La cuestión social y el tránsito hacia una concepción protectora del trabajo

A comienzos del siglo XX, el desarrollo del proceso de industrialización y la concentración de la fuerza laboral en centros urbanos dieron lugar al fenómeno conocido como la cuestión social. Las precarias condiciones de trabajo, los bajos salarios y la inexistencia de protección frente al despido generaron un clima de conflictividad social que impulsó la progresiva intervención del Estado en las relaciones laborales. En este contexto, el trabajo comenzó a ser concebido no solo como un contrato, sino como un hecho social que requería tutela jurídica especial. El despido dejó de ser visto como un simple acto contractual para ser entendido como un fenómeno con implicancias sociales relevantes, capaz de afectar no solo al trabajador individual, sino también a su familia y al orden social en su conjunto.

Las primeras normas laborales incorporaron límites incipientes al poder de despido del empleador, aunque de manera fragmentaria y sectorial. En algunos casos, se establecieron indemnizaciones asociadas a la antigüedad del trabajador o a la duración

del vínculo laboral, reconociendo implícitamente que la permanencia en el empleo generaba una expectativa legítima de estabilidad. Estas primeras manifestaciones indemnizatorias no constituían aún un sistema coherente, pero sentaron las bases para el desarrollo posterior del régimen indemnizatorio.

1.3. La consolidación del régimen indemnizatorio en la legislación laboral chilena

La consolidación de un régimen indemnizatorio general se produjo de manera progresiva, a medida que el derecho del trabajo fue adquiriendo autonomía frente al derecho civil. La codificación laboral representó un hito fundamental en este proceso, al sistematizar las causales de término del contrato de trabajo y establecer consecuencias jurídicas específicas frente al despido. Con la dictación del Código del Trabajo, el legislador chileno reconoció explícitamente la necesidad de otorgar protección al trabajador frente a la pérdida del empleo, sin llegar a prohibir el despido. La opción legislativa fue la de consagrar un modelo de estabilidad relativa, en el cual el empleador conserva la facultad de poner término al contrato, pero asume consecuencias económicas cuando dicha decisión no se ajusta a los parámetros legales. En este marco, la indemnización por años de servicio se erigió como el eje central del sistema indemnizatorio. Su fundamento radicó en el reconocimiento de la antigüedad como un valor jurídico relevante, en cuanto refleja la permanencia del trabajador en la empresa y su contribución al desarrollo de la actividad productiva. La indemnización se configuró así como una compensación legal predeterminada, desvinculada de la prueba de un daño concreto, y orientada a mitigar los efectos económicos del despido. 1

1.4. Evolución histórica del régimen indemnizatorio y tensiones persistentes

A lo largo del tiempo, el régimen indemnizatorio chileno ha experimentado diversas modificaciones, orientadas tanto a reforzar la protección del trabajador como a introducir mayores grados de flexibilidad. Estas reformas han respondido a cambios en el contexto económico, a transformaciones en el mercado laboral. No obstante, desde una perspectiva histórica, resulta posible identificar tensiones persistentes en el diseño del sistema. Por una parte, el régimen indemnizatorio ha buscado cumplir una función protectora, otorgando al trabajador una compensación frente al despido. Por otra, ha debido compatibilizar dicha protección con la libertad de empresa y con la necesidad de adaptación del mercado laboral. Estas tensiones históricas explican, en buena medida, las críticas contemporáneas al régimen indemnizatorio y la necesidad de revisar su coherencia y eficacia en el contexto actual. La evolución del sistema muestra que la indemnización por término del contrato ha sido concebida como una solución intermedia entre la ausencia total de protección y la estabilidad absoluta en el empleo, opción que continúa marcando el debate laboral hasta nuestros días.

Evolución normativa del régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile

1.5. Evolución normativa del régimen indemnizatorio: de la codificación laboral a las reformas contemporáneas.

La evolución normativa del régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile refleja las tensiones propias del derecho del trabajo entre la protección del trabajador y las exigencias de flexibilidad del mercado laboral. A diferencia de otros ordenamientos jurídicos que han optado por modelos de estabilidad reforzada o por sistemas integrales de seguridad social, el legislador chileno ha privilegiado históricamente un sistema de estabilidad relativa, en el cual la indemnización cumple un rol central como mecanismo de tutela frente al despido. 2

Con la consolidación del Código del Trabajo, el régimen indemnizatorio adquirió una estructura sistemática, articulada principalmente en torno a la indemnización por años de servicio y a la indemnización sustitutiva del aviso previo. Este diseño normativo reconoció expresamente la necesidad de otorgar una compensación económica al trabajador despedido, sin exigir la acreditación de un daño concreto, lo que constituye una de las principales diferencias respecto del régimen de responsabilidad civil. En sus primeras formulaciones, la indemnización por años de servicio se vinculó estrechamente a la antigüedad del trabajador, estableciendo una correlación directa entre el tiempo de servicios prestados y el monto de la compensación. Este criterio respondía a una concepción del empleo como relación relativamente estable y continua, en la cual la permanencia del trabajador en la empresa generaba una expectativa legítima de estabilidad.

1.6. Reformas orientadas al reforzamiento de la protección laboral

Durante determinadas etapas, las reformas al régimen indemnizatorio tuvieron como objetivo principal reforzar la protección del trabajador frente al despido. Estas modificaciones se tradujeron, entre otros aspectos, en el aumento de los montos indemnizatorios, la incorporación de recargos en caso de despido injustificado y la ampliación de los supuestos en los cuales procedía la indemnización. La introducción de recargos indemnizatorios asociados a la calificación judicial del despido respondió a la necesidad de desincentivar el uso arbitrario de las causales de término del contrato. De este modo, el legislador buscó fortalecer la función disuasiva de la indemnización, transformándola no solo en un mecanismo compensatorio, sino también en una herramienta de control del poder de despido.

Asimismo, en este período se reforzaron las exigencias formales y materiales del despido, imponiendo al empleador la carga de justificar adecuadamente la causal invocada. Estas reformas contribuyeron a consolidar una interpretación protectora del régimen indemnizatorio, alineada con los principios fundamentales del derecho del trabajo.

1.7. Reformas orientadas a la flexibilización del mercado laboral

Paralelamente a las reformas protectoras, el régimen indemnizatorio chileno ha sido objeto de modificaciones orientadas a introducir mayores grados de flexibilidad en el mercado laboral. Estas reformas respondieron a preocupaciones de carácter económico, particularmente en relación con los costos asociados al despido y su impacto en la contratación. En este contexto, se introdujeron topes legales a la indemnización por años

de servicio, limitando el monto máximo que el trabajador podía percibir. Asimismo, se establecieron restricciones a la procedencia de la indemnización en determinados supuestos, con el objeto de reducir la carga económica para el empleador, estas modificaciones evidencian un cambio en la orientación del legislador, que comenzó a considerar de manera más explícita los efectos económicos del régimen indemnizatorio sobre la creación de empleo y la competitividad de las empresas. Sin embargo, la coexistencia de normas protectoras y flexibilizadoras ha generado un sistema complejo, en el cual no siempre resulta claro el fundamento de las distintas disposiciones.

1.8. La acumulación de reformas y la pérdida de coherencia normativa

Uno de los principales problemas derivados de la evolución normativa del régimen indemnizatorio chileno es la acumulación de reformas parciales, adoptadas en distintos contextos históricos y con finalidades diversas. Este proceso ha dado lugar a un sistema fragmentado, en el cual coexisten normas que responden a lógicas de protección y normas orientadas a la flexibilización. Desde una perspectiva dogmática, esta falta de coherencia normativa dificulta la interpretación sistemática del régimen indemnizatorio y contribuye a la judicialización del despido. La ambigüedad de ciertas disposiciones y la superposición de reglas han obligado a los tribunales a desempeñar un rol interpretativo activo, supliendo en la práctica las deficiencias del legislador. La pérdida de coherencia normativa también afecta la previsibilidad del sistema, tanto para trabajadores como para empleadores. La incertidumbre respecto de las consecuencias jurídicas del despido debilita la función ordenadora del régimen indemnizatorio y refuerza la percepción de conflictividad asociada al término del contrato de trabajo. 3

1.9. Evaluación histórica del modelo normativo chileno

Desde una perspectiva histórica, resulta posible afirmar que el régimen indemnizatorio chileno ha evolucionado como una solución intermedia entre la ausencia total de protección frente al despido y la estabilidad absoluta en el empleo. Esta opción legislativa ha permitido compatibilizar, en cierta medida, la protección del trabajador con la libertad de empresa. No obstante, la evolución normativa también revela las limitaciones estructurales del modelo. La dependencia excesiva de la antigüedad como criterio indemnizatorio, la introducción de topes legales y la falta de articulación con sistemas de protección social más amplios han reducido la eficacia protectora de la indemnización en el contexto actual. Estas consideraciones históricas y normativas permiten comprender el origen de las problemáticas contemporáneas del régimen indemnizatorio chileno y constituyen un antecedente indispensable para el análisis crítico que se desarrollará en los capítulos siguientes.

Fundamento constitucional del régimen indemnizatorio y estándares internacionales de protección frente al despido

1.1.0. Fundamento constitucional del régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo

El régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo encuentra su fundamento último en principios y normas de rango constitucional que estructuran el ordenamiento laboral chileno. La indemnización no constituye únicamente una creación legislativa de carácter técnico, sino que se vincula directamente con valores constitucionales como la dignidad de la persona, el derecho al trabajo, la igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad social. Desde esta perspectiva, la protección frente al despido no puede ser analizada de manera aislada, sino como parte de un sistema de garantías orientadas a resguardar la posición del trabajador frente a los riesgos inherentes al mercado laboral. El derecho al trabajo, consagrado en la Constitución, no se limita al acceso al empleo, sino que comprende también la protección frente a su pérdida arbitraria. La doctrina constitucional ha señalado que el contenido esencial de este derecho incluye la posibilidad de acceder a un trabajo digno y de mantenerlo en condiciones que respeten la dignidad del trabajador. En este sentido, el despido sin una protección adecuada puede vaciar de contenido el derecho al trabajo, transformándolo en una mera expectativa formal sin resguardo efectivo. La indemnización por término del contrato de trabajo se presenta, así, como un mecanismo destinado a otorgar una tutela mínima frente a la pérdida del empleo. Si bien el ordenamiento chileno no consagra la estabilidad absoluta en el empleo, la indemnización cumple la función de mitigar los efectos del despido y de imponer límites al ejercicio del poder empresarial, en coherencia con el principio de protección del trabajador que informa el derecho del trabajo.

1.1.1. La dignidad del trabajador y la protección frente al despido

La dignidad de la persona humana constituye uno de los principios fundamentales del ordenamiento constitucional y se proyecta de manera directa en el ámbito laboral. El trabajo no es concebido únicamente como una actividad económica, sino como una manifestación de la personalidad del trabajador y como un medio de integración social. Desde esta perspectiva, el despido arbitrario afecta no solo la esfera patrimonial del trabajador, sino también su dignidad y su posición dentro de la sociedad. El régimen indemnizatorio contribuye a resguardar la dignidad del trabajador al reconocer que la pérdida del empleo genera un impacto que debe ser asumido, al menos parcialmente, por quien decide poner término al vínculo laboral. La indemnización evita que el despido se traduzca en una situación de desprotección absoluta y reconoce la necesidad de otorgar al trabajador un margen de seguridad económica que le permita enfrentar el período de transición hacia un nuevo empleo. La vinculación entre dignidad y protección frente al despido refuerza la idea de que la indemnización no puede ser concebida como un simple costo económico, sino como una garantía mínima de respeto a la condición del trabajador como sujeto de derechos.

1.1.2. Igualdad ante la ley y no discriminación en el régimen indemnizatorio

Otro fundamento constitucional relevante del régimen indemnizatorio es el principio de igualdad ante la ley. La protección frente al despido debe aplicarse de manera general y no discriminatoria, asegurando que los trabajadores que se encuentren en situaciones comparables reciban un trato equivalente. Este principio resulta especialmente relevante

en un sistema indemnizatorio que establece diferencias en función de la causal de despido, la antigüedad del trabajador y otros factores objetivos. La doctrina ha señalado que el principio de igualdad exige que las distinciones establecidas por el legislador tengan una justificación razonable y proporcional. En el ámbito del régimen indemnizatorio, ello implica que las diferencias en la procedencia o cuantía de la indemnización deben responder a criterios objetivos y coherentes con la finalidad protectora del sistema. La existencia de exclusiones o limitaciones que afectan a determinados grupos de trabajadores puede generar tensiones con el principio de igualdad, especialmente cuando dichas exclusiones no se justifican adecuadamente desde una perspectiva de protección social. Este aspecto ha sido objeto de debate doctrinario y constituye uno de los desafíos del régimen indemnizatorio chileno.

1.1.3. Derecho a la seguridad social y función complementaria de la indemnización

El derecho a la seguridad social, también consagrado constitucionalmente, se vincula estrechamente con la protección frente al desempleo. La pérdida del empleo constituye uno de los principales riesgos sociales, y su adecuada cobertura exige la existencia de mecanismos que permitan garantizar condiciones mínimas de subsistencia al trabajador y a su familia. En el sistema chileno, la indemnización por término del contrato de trabajo cumple una función complementaria respecto de los mecanismos de seguridad social, particularmente del seguro de desempleo. No obstante, la doctrina ha señalado que la indemnización no puede sustituir plenamente a un sistema de protección social robusto, en la medida en que su monto y duración resultan limitados y dependen de factores como la antigüedad y la causal de despido.

Desde una perspectiva constitucional, la indemnización debe ser entendida como parte de un sistema más amplio de protección frente al desempleo, cuya eficacia depende de la articulación entre normas laborales y políticas de seguridad social. La ausencia de una adecuada integración entre ambos ámbitos puede debilitar la protección efectiva del trabajador y generar desigualdades en el acceso a la tutela frente a la pérdida del empleo.

1.1.4. Estándares internacionales sobre terminación del empleo: el rol de la OIT 4

Los estándares internacionales del trabajo, desarrollados principalmente por la Organización Internacional del Trabajo, constituyen un referente fundamental para el análisis del régimen indemnizatorio chileno. En particular, el Convenio N°158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo establece principios orientadores en materia de protección frente al despido, tales como la exigencia de una causa justificada y la adopción de medidas adecuadas para proteger al trabajador despedido. El Convenio N°158 dispone que no deberá ponerse término a la relación de trabajo sin que exista una causa válida relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. Asimismo, establece que los trabajadores despedidos deben tener derecho a una protección adecuada, que puede consistir en la readmisión, una indemnización u otras prestaciones. Si bien Chile no ha ratificado este Convenio, sus disposiciones constituyen un estándar internacional relevante y han sido utilizadas por la doctrina y la jurisprudencia como criterio interpretativo. La exigencia de

una causa justificada y la necesidad de otorgar una protección efectiva frente al despido refuerzan la orientación protectora del derecho del trabajo y permiten evaluar críticamente el régimen indemnizatorio chileno.

1.1.5. Compatibilidad del régimen indemnizatorio chileno con los estándares internacionales

Desde una perspectiva comparada, el régimen indemnizatorio chileno presenta elementos compatibles con los estándares internacionales, en la medida en que reconoce consecuencias jurídicas frente al despido y establece mecanismos de compensación económica para el trabajador. Sin embargo, también presenta limitaciones, particularmente en lo que respecta a la eficacia de la protección otorgada y a su articulación con otros mecanismos de tutela. La dependencia excesiva de la indemnización como principal mecanismo de protección frente al despido puede resultar insuficiente para satisfacer los estándares internacionales, especialmente cuando no se acompaña de políticas activas de empleo y de sistemas de seguridad social robustos. Esta constatación ha llevado a parte de la doctrina a plantear la necesidad de revisar el modelo chileno, con el objeto de avanzar hacia una protección más integral y coherente.

1.1.6. Proyección constitucional e internacional del debate indemnizatorio

El análisis del fundamento constitucional y de los estándares internacionales permite concluir que el régimen indemnizatorio chileno debe ser evaluado no solo desde su diseño normativo interno, sino también desde su coherencia con los valores constitucionales y con las exigencias del derecho internacional del trabajo. La indemnización por término del contrato de trabajo constituye una herramienta relevante de protección, pero su eficacia depende de su adecuación a estos marcos superiores. Esta proyección constitucional e internacional refuerza la necesidad de un análisis crítico del régimen indemnizatorio y anticipa los debates que se desarrollarán en torno a sus problemáticas y posibles reformas, cuestión que será abordada en los capítulos siguientes.

Análisis comparado del régimen indemnizatorio y propuestas de reforma al sistema chileno

1.1.7. Análisis comparado de los modelos de protección frente al despido

El análisis comparado constituye una herramienta metodológica relevante para evaluar críticamente el régimen indemnizatorio chileno, en cuanto permite contrastar sus fundamentos, alcances y resultados con los de otros ordenamientos jurídicos. A través de esta comparación, es posible identificar modelos alternativos de protección frente al despido y extraer criterios orientadores para la reflexión doctrinal y legislativa. En términos generales, el derecho comparado revela la existencia de distintos modelos de tutela frente a la terminación del contrato de trabajo, los cuales pueden agruparse en tres grandes categorías: (i) modelos de estabilidad reforzada con control judicial intenso; (ii) modelos de indemnización articulados con sistemas robustos de seguridad social; y (iii) modelos basados predominantemente en la indemnización por antigüedad, con menor

intervención del Estado en la estabilidad del empleo. El sistema chileno se inscribe principalmente en esta última categoría.

1.1.8. El modelo europeo continental: estabilidad relativa reforzada y control judicial 5

En diversos ordenamientos europeos, como Alemania, la protección frente al despido se estructura sobre la base de un control judicial riguroso de la causal invocada por el empleador. En estos sistemas, el despido debe fundarse en razones objetivas o subjetivas suficientemente acreditadas, y los tribunales laborales desempeñan un rol central en la evaluación de su legalidad y proporcionalidad. En el caso alemán, el despido injustificado puede dar lugar a la readmisión del trabajador o, en su defecto, a una indemnización acordada judicialmente. Este modelo enfatiza la estabilidad en el empleo y concibe la indemnización como un remedio subsidiario, no como el mecanismo principal de protección. La existencia de un sistema de seguridad social robusto permite complementar esta protección, reduciendo la dependencia exclusiva de la indemnización.

Este enfoque contrasta con el modelo chileno, en el cual la indemnización constituye el eje central de la tutela frente al despido, y la readmisión no forma parte del sistema general de remedios. La comparación evidencia que la eficacia de la protección frente al despido depende en gran medida de la articulación entre control judicial, estabilidad normativa y seguridad social.

1.1.9. El modelo español: indemnización diferenciada y reformas estructurales

El ordenamiento jurídico español ofrece un ejemplo relevante de evolución del régimen indemnizatorio en un contexto de reformas orientadas a la flexibilización del mercado laboral. Tradicionalmente, el sistema español distinguió entre despido disciplinario, despido objetivo y despido improcedente, estableciendo consecuencias jurídicas diferenciadas para cada supuesto. La indemnización por despido improcedente se configuró históricamente como un mecanismo de protección significativo, con montos elevados en función de la antigüedad del trabajador. Sin embargo, las reformas laborales introducidas en las últimas décadas redujeron los montos indemnizatorios y reforzaron la figura del despido objetivo, con el propósito de incentivar la contratación y reducir la rigidez del mercado laboral. La experiencia española muestra que la reducción de la indemnización no necesariamente se traduce en una disminución de la conflictividad laboral, especialmente cuando persisten incertidumbres interpretativas y problemas estructurales en el mercado de trabajo. Este antecedente resulta relevante para el debate chileno, en cuanto pone de manifiesto los riesgos de una reforma centrada exclusivamente en la reducción de costos indemnizatorios. 6

1.2.0. Modelos latinoamericanos: centralidad de la antigüedad y desafíos comunes

En América Latina, predomina un modelo de protección frente al despido basado en la indemnización por antigüedad, similar al sistema chileno. En estos ordenamientos, la indemnización cumple una función central como mecanismo de compensación frente a la pérdida del empleo, en contextos caracterizados por sistemas de seguridad social menos

desarrollados y altos niveles de informalidad. No obstante, este modelo enfrenta desafíos comunes, como la exclusión de trabajadores con trayectorias laborales discontinuas, la judicialización del despido y la limitada eficacia disuasiva de la indemnización. La comparación regional evidencia que la dependencia excesiva de la indemnización como único mecanismo de protección resulta insuficiente para enfrentar las transformaciones del mercado laboral contemporáneo. 7

1.2.1. Propuestas de reforma al régimen indemnizatorio chileno

A la luz del análisis comparado y de las críticas doctrinarias, se han planteado diversas propuestas de reforma al régimen indemnizatorio chileno. Una primera línea de reforma propone ajustes al sistema vigente, orientados a mejorar su coherencia interna y su eficacia protectora. Estas propuestas incluyen la revisión de los topes indemnizatorios, el fortalecimiento de los recargos en caso de despido injustificado y la clarificación de las causales de término del contrato. Una segunda línea de reforma propone la introducción de modelos mixtos, que combinen la indemnización legal con mecanismos alternativos de protección, como fondos de indemnización o cuentas individuales. Estos modelos buscan reducir la incertidumbre asociada al despido y mejorar la cobertura de protección para trabajadores con trayectorias laborales discontinuas. Finalmente, una tercera línea plantea una reforma estructural del sistema de protección frente al desempleo, orientada a una mayor articulación entre el régimen indemnizatorio y los sistemas de seguridad social. Desde esta perspectiva, la indemnización debería cumplir una función complementaria, integrada en un sistema más amplio de protección social y políticas activas de empleo.

1.2.2. Evaluación crítica de las propuestas de reforma

La evaluación de las propuestas de reforma evidencia que no existe una solución única ni exenta de dificultades. Cualquier modificación al régimen indemnizatorio debe equilibrar la protección del trabajador con la sostenibilidad económica del sistema y la necesidad de promover un mercado laboral dinámico e inclusivo. Desde una perspectiva académica, resulta fundamental evitar reformas parciales o fragmentarias que profundicen la falta de coherencia normativa. La experiencia comparada sugiere que las reformas más exitosas son aquellas que abordan de manera integral la protección frente al despido, combinando indemnización, seguridad social y control judicial efectivo.

1.2.3. Conclusión comparada y proyección del debate

El análisis comparado permite concluir que el régimen indemnizatorio chileno comparte características y desafíos con otros modelos, pero también presenta particularidades que requieren soluciones específicas. La centralidad de la indemnización como mecanismo de protección plantea límites evidentes en un mercado laboral caracterizado por la rotación y la precariedad. La incorporación de propuestas de reforma en el análisis no implica necesariamente una toma de posición normativa, sino que contribuye a enriquecer el debate académico y a sentar las bases para una evaluación crítica del sistema vigente. Estas consideraciones comparadas y propositivas constituyen el cierre natural del

Capítulo I y preparan el terreno para el análisis de las problemáticas concretas del régimen indemnizatorio, que serán abordadas en el capítulo siguiente.

Síntesis crítica y conclusión general del régimen indemnizatorio en su dimensión histórica, constitucional y comparada

1.2.4. Conclusión doctrinal del Capítulo I: sentido y límites del régimen indemnizatorio chileno

El análisis desarrollado a lo largo de este capítulo permite afirmar que el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile constituye una institución central del derecho laboral, cuya configuración responde a una evolución histórica, normativa y doctrinaria compleja. Lejos de tratarse de un mecanismo aislado o puramente técnico, la indemnización se inserta en un entramado de principios protectores, valores constitucionales y estándares internacionales que buscan mitigar los efectos del despido en un contexto de desigualdad estructural entre trabajador y empleador. Desde una perspectiva histórica, se ha observado que la indemnización surge como respuesta a la insuficiencia del derecho civil para regular adecuadamente la terminación del contrato de trabajo. La progresiva intervención del Estado y la consolidación del derecho del trabajo como rama autónoma permitieron reconocer que la pérdida del empleo no puede ser tratada como un mero incumplimiento contractual, sino como un fenómeno social que requiere tutela específica. En este marco, la indemnización por término del contrato se configuró como una solución intermedia entre la ausencia total de protección y la estabilidad absoluta en el empleo.

La evolución normativa del régimen indemnizatorio chileno refleja esta opción por la estabilidad relativa, en la cual el empleador conserva la facultad de despedir, pero asume consecuencias económicas cuando dicha decisión no se ajusta a los parámetros legales. La indemnización por años de servicio, como eje del sistema, expresa esta lógica, al vincular la protección del trabajador con su antigüedad en la empresa. No obstante, el análisis histórico también pone de manifiesto las tensiones persistentes del modelo, particularmente en un mercado laboral caracterizado por la rotación, la precarización y la fragmentación de las trayectorias laborales. Desde el punto de vista doctrinario, el debate en torno a la naturaleza jurídica de la indemnización evidencia su carácter híbrido. La indemnización no puede ser comprendida exclusivamente como un mecanismo resarcitorio, en cuanto no exige la prueba de un daño concreto ni se determina en función del perjuicio efectivamente sufrido. Tampoco puede reducirse a una sanción, pues su procedencia no siempre depende de una conducta reprochable del empleador. Más bien, la indemnización cumple una función predominantemente protectora, complementada por efectos disuasivos y ordenadores del mercado laboral.

Esta ambigüedad funcional explica, en parte, las dificultades interpretativas del régimen indemnizatorio y la diversidad de enfoques doctrinarios y jurisprudenciales en su aplicación. La coexistencia de funciones compensatorias, disuasivas y de política pública exige una lectura sistemática del régimen, que permita armonizar sus distintos elementos y evitar interpretaciones fragmentarias. El fundamento constitucional del régimen

indemnizatorio refuerza esta lectura integral. La protección frente al despido se vincula directamente con el derecho al trabajo, la dignidad del trabajador, la igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad social. La indemnización se presenta como una garantía mínima frente a la pérdida del empleo, destinada a evitar situaciones de desprotección absoluta y a resguardar la dignidad del trabajador en un momento particularmente crítico de la relación laboral. Asimismo, el análisis de los estándares internacionales, especialmente aquellos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo, permite situar el régimen indemnizatorio chileno en un contexto normativo más amplio. Si bien el sistema chileno reconoce consecuencias jurídicas frente al despido, su dependencia casi exclusiva de la indemnización como mecanismo de protección plantea interrogantes respecto de su compatibilidad plena con los estándares internacionales, que promueven una tutela más integral y articulada frente a la terminación del empleo.

El análisis comparado confirma estas conclusiones. La experiencia de otros ordenamientos jurídicos muestra que la indemnización resulta más eficaz cuando se inserta en un sistema de protección social robusto y se complementa con mecanismos de control judicial efectivos y políticas activas de empleo. En contraste, los modelos que descansan excesivamente en la indemnización por antigüedad tienden a reproducir problemas de segmentación, exclusión y judicialización, especialmente en mercados laborales dinámicos y desiguales.

Desde esta perspectiva, el régimen indemnizatorio chileno enfrenta un desafío estructural: mantener su función protectora en un contexto económico y social profundamente distinto al que le dio origen. La persistencia de un modelo centrado en la antigüedad y en consecuencias económicas predeterminadas limita su capacidad para responder a las nuevas formas de empleo y a las trayectorias laborales discontinuas.

Las propuestas de reforma analizadas a lo largo del capítulo evidencian la existencia de un amplio consenso doctrinario en torno a la necesidad de revisar el régimen indemnizatorio, ya sea mediante ajustes al sistema vigente, la introducción de modelos mixtos o una reforma estructural que articule la indemnización con la seguridad social. No obstante, cualquier reforma debe evitar soluciones simplistas y considerar de manera integral los efectos jurídicos, económicos y sociales del sistema. En definitiva, el análisis desarrollado en este capítulo permite concluir que el régimen indemnizatorio chileno constituye una institución jurídicamente relevante y socialmente necesaria, pero estructuralmente tensionada. Su evaluación exige una mirada crítica que reconozca tanto sus aportes históricos como sus limitaciones actuales. Este marco conceptual, histórico, constitucional y comparado proporciona las bases teóricas necesarias para abordar, en el capítulo siguiente, las problemáticas concretas del régimen indemnizatorio en su aplicación práctica y en la jurisprudencia laboral chilena.

CAPÍTULO II

Problema general del régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile

2.1. El régimen indemnizatorio como eje de la protección frente al despido

En el derecho laboral chileno, el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo se ha configurado como el principal —y en muchos casos casi exclusivo— mecanismo de protección del trabajador frente al despido. A diferencia de otros ordenamientos jurídicos que articulan la tutela frente a la terminación del empleo mediante una combinación de estabilidad normativa, control judicial, seguridad social y políticas activas de empleo, el sistema chileno ha optado históricamente por concentrar la protección en consecuencias económicas predeterminadas, asociadas fundamentalmente a la antigüedad del trabajador. Esta centralidad de la indemnización responde a una opción legislativa coherente con el modelo de estabilidad relativa en el empleo. En dicho modelo, el empleador conserva la facultad de poner término al contrato de trabajo, incluso por razones económicas u organizativas, pero asume un costo económico cuando el despido no se ajusta plenamente a las exigencias legales. La indemnización opera, así, como un contrapeso al poder de despido, sin llegar a impedirlo. No obstante, esta opción normativa plantea interrogantes relevantes respecto de la eficacia real del régimen indemnizatorio como mecanismo de protección. La concentración de la tutela frente al despido en la indemnización ha generado una sobrecarga funcional del sistema, al exigírsele cumplir simultáneamente funciones compensatorias, disuasivas, estabilizadoras y de política pública laboral, sin el apoyo suficiente de otros instrumentos de protección social.

2.2. Sobrecarga funcional y límites estructurales del modelo

Uno de los principales problemas del régimen indemnizatorio chileno es la multiplicidad de funciones que se le asignan. En primer lugar, se espera que la indemnización compense al trabajador por la pérdida del empleo, otorgándole recursos económicos que le permitan enfrentar el período de transición hacia un nuevo trabajo. En segundo lugar, se le atribuye una función disuasiva, orientada a evitar el despido arbitrario mediante la imposición de un costo económico al empleador. En tercer lugar, se le reconoce una función de estabilidad relativa, incentivando la continuidad del vínculo laboral. Finalmente, se le asigna una función de ordenación del mercado laboral, influyendo en las decisiones de contratación y despido. El problema radica en que un solo instrumento difícilmente puede cumplir de manera eficaz todas estas funciones. La indemnización por término del contrato, especialmente cuando su monto se encuentra limitado por topes legales y por la antigüedad del trabajador, presenta una capacidad restringida para compensar adecuadamente la pérdida del empleo, en particular en contextos de desempleo prolongado o de baja empleabilidad. Asimismo, su función disuasiva se ve debilitada cuando el costo del despido se transforma en un elemento previsible y gestionable dentro de la planificación empresarial.

Desde esta perspectiva, el régimen indemnizatorio chileno presenta un límite estructural: al depender casi exclusivamente de la indemnización como mecanismo de protección, se expone a fallar en alguno de los objetivos que persigue. Esta sobrecarga funcional se manifiesta en diversas problemáticas prácticas que serán analizadas a lo largo de este capítulo.

2.3. Dependencia de la antigüedad y exclusión de trayectorias laborales discontinuas

Otro elemento problemático del régimen indemnizatorio chileno es su dependencia casi absoluta de la antigüedad como criterio para determinar la procedencia y cuantía de la indemnización. La indemnización por años de servicio supone que la permanencia prolongada en el empleo es el principal indicador de vulnerabilidad frente al despido y de merecimiento de protección. Sin embargo, esta premisa resulta cada vez menos adecuada en un mercado laboral caracterizado por la rotación, la subcontratación, el empleo a plazo fijo y otras formas de vinculación laboral atípicas. Un número significativo de trabajadores desarrolla trayectorias laborales fragmentadas, con períodos de empleo intermitente y cambios frecuentes de empleador, lo que limita su acceso a la protección indemnizatoria. En este contexto, el régimen indemnizatorio tiende a concentrar la protección en un segmento específico de trabajadores —aquellos con contratos indefinidos y larga antigüedad— dejando en una situación de menor tutela a quienes se encuentran en posiciones más precarias. Esta exclusión estructural plantea interrogantes relevantes desde la perspectiva del principio de igualdad y de la función protectora del derecho del trabajo.

2.4. Indemnización como costo previsible y debilitamiento de la función disuasiva

La función disuasiva del régimen indemnizatorio se basa en la idea de que el costo económico asociado al despido injustificado incentivará al empleador a actuar con prudencia y a evitar decisiones arbitrarias. Sin embargo, en la práctica, esta función se ve debilitada cuando la indemnización se transforma en un costo previsible, incorporado al cálculo económico de la empresa. En muchos casos, el empleador puede anticipar con relativa certeza el monto de la indemnización que deberá pagar en caso de despido, especialmente cuando se trata de trabajadores con antigüedad limitada o cuando los topes legales reducen significativamente la cuantía indemnizatoria. En estos escenarios, la indemnización pierde su carácter disuasivo y se convierte en un costo más de la relación laboral, susceptible de ser internalizado en la gestión empresarial. Este fenómeno, descrito doctrinariamente como “despido calculado”, plantea un desafío central para la eficacia del régimen indemnizatorio. Cuando el despido deja de ser una decisión jurídicamente relevante y se transforma en una decisión puramente económica, la función protectora del sistema se ve seriamente comprometida.

2.5. Judicialización como consecuencia estructural del diseño del sistema

La configuración del régimen indemnizatorio chileno ha contribuido, además, a una elevada judicialización del término del contrato de trabajo. La calificación jurídica del despido —justificado, injustificado, indebido o improcedente— tiene consecuencias

económicas significativas, lo que incentiva a las partes a someter el conflicto a los tribunales laborales.

Esta judicialización no puede ser entendida únicamente como un ejercicio legítimo del derecho a la tutela judicial efectiva, sino también como un síntoma de las deficiencias del diseño normativo. La ambigüedad de ciertas causales de despido, la intensidad del control judicial y la magnitud de los recargos indemnizatorios generan un escenario de incertidumbre que incentiva la litigación. Desde una perspectiva sistémica, la judicialización del despido incrementa los costos de transacción, prolonga el acceso efectivo a la indemnización y tensiona la capacidad de respuesta del sistema judicial. Estos efectos afectan tanto a trabajadores como a empleadores y ponen de relieve la necesidad de revisar críticamente el régimen indemnizatorio en su conjunto.

2.6. La indemnización y su insuficiente articulación con la protección social

Finalmente, uno de los problemas estructurales del régimen indemnizatorio chileno es su débil articulación con los sistemas de protección social, particularmente con el seguro de desempleo y las políticas activas de empleo. La indemnización por término del contrato cumple una función limitada en el tiempo y no garantiza una protección adecuada frente a períodos prolongados de desempleo. La falta de una integración efectiva entre indemnización y seguridad social refuerza la sobrecarga funcional del régimen indemnizatorio y limita su capacidad para cumplir una función protectora integral. Esta desconexión resulta especialmente problemática en contextos de crisis económica o de transformaciones estructurales del mercado laboral.

2.7. Proyección del problema y estructura del análisis

Las problemáticas expuestas permiten afirmar que el régimen indemnizatorio chileno enfrenta desafíos estructurales que trascienden cuestiones puntuales de interpretación normativa. La centralidad de la indemnización, la dependencia de la antigüedad, la judicialización y la débil articulación con la protección social configuran un escenario complejo que exige un análisis crítico y sistemático. Sobre la base de esta problematización general, los apartados siguientes del presente capítulo abordarán en detalle las principales manifestaciones prácticas de estas deficiencias, con especial énfasis en el análisis de causales de despido, criterios jurisprudenciales y efectos económicos y sociales del sistema

La causal de “necesidades de la empresa” como eje problemático del régimen indemnizatorio chileno 8

2.8. La causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo

Dentro del régimen de terminación del contrato de trabajo en Chile, la causal de “necesidades de la empresa” ocupa un lugar central y particularmente controvertido. Se trata de una causal de carácter objetivo que habilita al empleador para poner término al contrato de trabajo cuando concurren circunstancias relacionadas con el funcionamiento,

organización o economía de la empresa, tales como racionalización, modernización, bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado. Desde el punto de vista normativo, esta causal constituye una manifestación clara del modelo de estabilidad relativa adoptado por el legislador chileno. A través de ella, se reconoce expresamente la facultad del empleador para adaptar la estructura de la empresa a las condiciones económicas y productivas, incluso cuando ello implica la terminación de contratos de trabajo. No obstante, esta misma amplitud conceptual ha convertido a la causal de necesidades de la empresa en una de las principales fuentes de conflicto y judicialización en materia laboral. 9

2.9. Naturaleza jurídica y finalidad de la causal

La doctrina ha debatido largamente sobre la naturaleza jurídica de la causal de necesidades de la empresa. Mientras algunos autores la conciben como una causal estrictamente objetiva, fundada en circunstancias externas o estructurales que exceden la voluntad del empleador, otros sostienen que se trata de una causal de carácter mixto, en la medida en que su configuración depende tanto de hechos objetivos como de decisiones empresariales. Desde una perspectiva funcional, la causal de necesidades de la empresa busca conciliar la protección del trabajador con la libertad de empresa y el derecho de propiedad. Permite al empleador reorganizar la actividad productiva y responder a cambios económicos sin quedar paralizado por rigideces excesivas en la gestión del personal. Sin embargo, esta finalidad legítima no puede traducirse en un uso indiscriminado de la causal, pues ello vaciaría de contenido la protección frente al despido. La tensión entre flexibilidad y protección se manifiesta con particular intensidad en esta causal, dado que su formulación legal es amplia y abierta, lo que deja un amplio margen de interpretación tanto al empleador como a los tribunales. 1

2.1.0. Ambigüedad normativa y problemas de delimitación

Uno de los principales problemas asociados a la causal de necesidades de la empresa es su ambigüedad normativa. La ley utiliza conceptos amplios e indeterminados, como “necesidades”, “funcionamiento” o “condiciones del mercado”, sin establecer criterios precisos para su delimitación. Esta indeterminación dificulta la previsibilidad del sistema y genera incertidumbre respecto de los requisitos que deben cumplirse para que el despido sea considerado justificado. La falta de precisión normativa ha obligado a la jurisprudencia laboral a desempeñar un rol central en la delimitación del alcance de la causal. Los tribunales han debido establecer criterios interpretativos para distinguir entre necesidades reales de la empresa y despidos que, bajo una apariencia objetiva, encubren decisiones arbitrarias o disciplinarias.

Desde una perspectiva crítica, esta delegación implícita al juez del trabajo pone de manifiesto una deficiencia del diseño legislativo, en cuanto traslada al ámbito judicial la tarea de dotar de contenido a una causal que debería contar con parámetros normativos más claros.

2.1.1. Relación entre la causal y el régimen indemnizatorio

La causal de necesidades de la empresa se encuentra estrechamente vinculada al régimen indemnizatorio, en la medida en que su correcta o incorrecta invocación determina consecuencias económicas relevantes para las partes. Cuando el despido es calificado como justificado, el trabajador tiene derecho únicamente a las indemnizaciones legales básicas; en cambio, si el despido es declarado injustificado, se activan recargos indemnizatorios que incrementan significativamente el costo del despido para el empleador. Esta estructura incentiva a los empleadores a invocar la causal de necesidades de la empresa incluso en situaciones en las que su procedencia es discutible, con el objeto de evitar la aplicación de causales disciplinarias más exigentes o de asumir menores costos indemnizatorios. Al mismo tiempo, incentiva a los trabajadores a impugnar judicialmente el despido, dada la magnitud de las consecuencias económicas asociadas a su calificación. De este modo, la causal de necesidades de la empresa se transforma en un punto neurálgico del conflicto laboral, contribuyendo de manera significativa a la judicialización del término del contrato de trabajo.

2.1.2. Carga probatoria y estándar de acreditación

Otro aspecto problemático de la causal de necesidades de la empresa es la carga probatoria que recae sobre el empleador. Conforme a los principios del derecho del trabajo y a las reglas del procedimiento laboral, corresponde al empleador acreditar la concurrencia efectiva de las circunstancias que justifican el despido. En la práctica, esta carga probatoria resulta especialmente exigente, en la medida en que el empleador debe demostrar no solo la existencia de una necesidad objetiva, sino también la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada. Los tribunales han exigido, en muchos casos, la acreditación de procesos de reestructuración, informes económicos, modificaciones organizacionales o disminuciones reales de la actividad productiva. Si bien este estándar probatorio se justifica desde la perspectiva del principio protector y de la asimetría informacional entre las partes, también contribuye a la percepción de incertidumbre jurídica, especialmente cuando los criterios de valoración probatoria no son uniformes.

2.1.3. Impacto de la causal en la judicialización del despido

La combinación de ambigüedad normativa, carga probatoria intensa y consecuencias indemnizatorias significativas ha convertido a la causal de necesidades de la empresa en uno de los principales motores de la judicialización del despido en Chile. Una parte sustantiva de los litigios laborales se origina en la impugnación de despidos fundados en esta causal. Desde una perspectiva sistémica, esta judicialización masiva tiene efectos negativos tanto para trabajadores como para empleadores. Para los trabajadores, implica demoras en el acceso efectivo a la indemnización y altos costos emocionales y económicos asociados al litigio. Para los empleadores, supone costos de transacción elevados e incertidumbre respecto de las consecuencias jurídicas de sus decisiones de gestión.

2.1.4. Evaluación crítica de la causal de necesidades de la empresa

La evaluación crítica de la causal de necesidades de la empresa permite concluir que, si bien se trata de una herramienta necesaria para la adaptación de la empresa a cambios económicos y productivos, su formulación actual presenta deficiencias estructurales. La amplitud conceptual de la causal, sumada a la falta de criterios normativos claros, debilita la previsibilidad del sistema y refuerza la litigiosidad. Desde una perspectiva académica, resulta necesario replantear el diseño de esta causal, ya sea mediante una mayor precisión normativa o mediante el establecimiento de estándares probatorios más claros y uniformes. Solo de este modo será posible compatibilizar de manera adecuada la protección del trabajador con la necesidad de flexibilidad empresarial, reduciendo la conflictividad asociada al término del contrato de trabajo.

Jurisprudencia comentada sobre la causal de necesidades de la empresa

2.1.5. El rol de la jurisprudencia en la delimitación de la causal de necesidades de la empresa

La amplitud conceptual de la causal de necesidades de la empresa ha obligado a la jurisprudencia laboral chilena a desempeñar un rol central en su delimitación y aplicación práctica. En ausencia de criterios normativos precisos, los tribunales han debido establecer estándares interpretativos destinados a distinguir entre despidos fundados en necesidades reales y despidos arbitrarios encubiertos bajo una causal objetiva. Desde esta perspectiva, la jurisprudencia no solo cumple una función aplicativa del derecho, sino también una función integradora y correctiva del sistema normativo. A través de sus decisiones, los tribunales han ido construyendo un conjunto de criterios que permiten evaluar la procedencia de la causal, contribuyendo a dotar de mayor contenido al régimen indemnizatorio.

No obstante, este protagonismo jurisprudencial también ha generado tensiones, en la medida en que la falta de uniformidad en los criterios aplicados puede afectar la certeza jurídica y reforzar la judicialización del despido. El análisis de sentencias relevantes permite identificar tanto avances como inconsistencias en la interpretación de la causal de necesidades de la empresa.

2.1.6. Sentencia sobre exigencia de hechos objetivos y verificables

Una línea jurisprudencial consolidada ha sostenido que la causal de necesidades de la empresa debe fundarse en hechos objetivos, concretos y verificables, relacionados con la organización, funcionamiento o economía de la empresa. Los tribunales han rechazado de manera reiterada la invocación genérica de la causal, exigiendo que el empleador precise las circunstancias que justifican el despido y demuestre su existencia efectiva. En diversas sentencias, las Cortes han señalado que no basta con invocar conceptos amplios como “reestructuración” o “racionalización”, sino que es necesario acreditar en qué consisten dichos procesos y cómo se relacionan con la decisión de despedir al trabajador. Esta exigencia responde a la necesidad de evitar que la causal de necesidades de la empresa se transforme en una fórmula vacía, utilizada para encubrir

decisiones discrecionales. Desde una perspectiva crítica, este criterio jurisprudencial refuerza la función protectora del derecho del trabajo, pero también incrementa las exigencias probatorias para el empleador, lo que puede generar incertidumbre respecto de la suficiencia de la prueba requerida.

2.1.7. Jurisprudencia sobre la relación entre necesidad invocada y despido específico

Otro criterio relevante desarrollado por la jurisprudencia es la exigencia de una relación directa entre la necesidad invocada y el despido del trabajador afectado. Los tribunales han sostenido que no basta con acreditar la existencia de una necesidad general de la empresa, sino que debe demostrarse que dicha necesidad justifica específicamente la terminación del contrato del trabajador despedido. Este estándar implica que el empleador debe explicar por qué la necesidad identificada conduce al despido de un trabajador determinado y no de otro, y por qué la medida adoptada resulta razonable y proporcional. En este sentido, la jurisprudencia ha evaluado aspectos como la idoneidad del trabajador, la existencia de alternativas menos gravosas y la coherencia de la decisión con la estructura organizacional de la empresa.

Este enfoque introduce un control de razonabilidad y proporcionalidad en la aplicación de la causal, aproximándola a un estándar de justificación más exigente. Si bien este control contribuye a evitar despidos arbitrarios, también refuerza la intervención judicial en decisiones de gestión empresarial, lo que ha sido objeto de debate doctrinario.

2.1.8. Sentencias que rechazan la causal por falta de coherencia empresarial

La jurisprudencia también ha rechazado la procedencia de la causal de necesidades de la empresa en casos en que la conducta posterior del empleador resulta incoherente con la necesidad invocada. Por ejemplo, se ha considerado indicativo de improcedencia del despido la contratación de nuevos trabajadores para funciones similares a las del trabajador despedido, o la externalización inmediata de las labores que supuestamente se eliminaron. En estos casos, los tribunales han entendido que la falta de coherencia entre la necesidad alegada y las decisiones empresariales posteriores pone en duda la veracidad de la causal invocada. Este criterio refuerza la idea de que la causal de necesidades de la empresa debe responder a una lógica real de reorganización o ajuste, y no a decisiones coyunturales o arbitrarias. Desde una perspectiva sistémica, este tipo de decisiones jurisprudenciales busca preservar la credibilidad del régimen indemnizatorio y evitar su instrumentalización indebida.

2.1.9. Criterios jurisprudenciales sobre carga y valoración de la prueba

La carga de la prueba en materia de necesidades de la empresa ha sido consistentemente atribuida al empleador, en atención a su posición de control sobre la información relevante. Los tribunales han exigido, en muchos casos, la presentación de antecedentes documentales, tales como informes financieros, organigramas, planes de reestructuración o antecedentes de disminución de actividad. Sin embargo, la valoración de esta prueba no ha sido uniforme. En algunos casos, los tribunales han considerado

suficiente la acreditación de un proceso general de reorganización, mientras que en otros han exigido una prueba más específica y detallada. Esta disparidad de criterios contribuye a la percepción de incertidumbre jurídica y refuerza los incentivos a la litigación. Desde un enfoque crítico, la falta de criterios probatorios claros y uniformes pone de manifiesto una de las principales debilidades del régimen indemnizatorio chileno: su dependencia excesiva de la interpretación judicial para definir el alcance efectivo de las causales de despido.

2.2.0. Consecuencias indemnizatorias de la calificación judicial del despido

La calificación judicial del despido fundado en necesidades de la empresa tiene consecuencias indemnizatorias significativas. Cuando el despido es declarado injustificado, se activan recargos que incrementan de manera sustancial el monto de la indemnización por años de servicio, lo que refuerza el carácter sancionatorio del sistema. La magnitud de estas consecuencias económicas explica, en gran medida, la elevada litigiosidad asociada a esta causal. Tanto empleadores como trabajadores perciben que el resultado del juicio puede alterar significativamente su posición económica, lo que incentiva la judicialización incluso en casos de resultado incierto. Este fenómeno pone de relieve la estrecha relación entre la causal de necesidades de la empresa y el régimen indemnizatorio, así como la necesidad de evaluar críticamente el impacto de esta interacción en la eficacia y legitimidad del sistema.

2.2.1. Evaluación crítica del rol de la jurisprudencia

El análisis de la jurisprudencia permite concluir que los tribunales han desempeñado un rol fundamental en la delimitación de la causal de necesidades de la empresa, estableciendo estándares de objetividad, razonabilidad y coherencia. Este rol ha contribuido a fortalecer la protección del trabajador frente al despido arbitrario. No obstante, la centralidad de la jurisprudencia también evidencia una debilidad estructural del diseño normativo, en cuanto traslada al ámbito judicial la tarea de definir los contornos de una causal clave del régimen indemnizatorio. La falta de uniformidad en los criterios aplicados refuerza la incertidumbre y la litigiosidad, afectando la previsibilidad del sistema. Desde una perspectiva académica, esta constatación refuerza la necesidad de revisar el diseño normativo de la causal de necesidades de la empresa, con el objeto de dotarla de mayor claridad y reducir la dependencia del control judicial como principal mecanismo de corrección.

Despido disciplinario: carga probatoria, debido proceso y estándar de proporcionalidad

2.2.2. El despido disciplinario en el régimen de terminación del contrato de trabajo

El despido disciplinario constituye una de las causales más gravosas de terminación del contrato de trabajo, en cuanto se funda en un reproche directo a la conducta del trabajador. A diferencia de las causales objetivas, el despido disciplinario supone la imputación de un incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato, lo que tiene implicancias jurídicas y simbólicas relevantes tanto para el trabajador como para

el empleador. Desde la perspectiva del régimen indemnizatorio, el despido disciplinario presenta una particularidad central: cuando es declarado justificado, excluye el derecho del trabajador a la indemnización por años de servicio. En cambio, cuando es declarado injustificado, indebido o improcedente, activa plenamente el régimen indemnizatorio, con los recargos correspondientes. Esta dualidad convierte al despido disciplinario en un punto crítico del sistema, altamente propenso a la judicialización.

2.2.3. Naturaleza jurídica del despido disciplinario

La doctrina laboral ha destacado que el despido disciplinario no puede ser asimilado sin más a la resolución contractual del derecho civil. Si bien se funda en un incumplimiento del trabajador, su aplicación se encuentra sujeta a principios propios del derecho del trabajo, tales como el principio protector, el principio de continuidad de la relación laboral y el principio de proporcionalidad. En este sentido, el despido disciplinario constituye una medida extrema dentro del abanico de potestades disciplinarias del empleador. Su aplicación debe ser excepcional y estar debidamente justificada, pues implica la máxima sanción posible en el marco de la relación laboral. Esta concepción limita el margen de discrecionalidad del empleador y refuerza el control judicial de la causal.

2.2.4. Carga probatoria en el despido disciplinario

Uno de los aspectos más relevantes del despido disciplinario es la carga probatoria que recae sobre el empleador. Conforme a las reglas del procedimiento laboral y a los principios del derecho del trabajo, corresponde al empleador acreditar de manera clara y suficiente los hechos constitutivos del incumplimiento imputado al trabajador. Esta carga probatoria se justifica en la posición de poder del empleador y en su control sobre los medios de prueba, tales como registros internos, sistemas de control, correos electrónicos o testigos jerárquicamente subordinados. La jurisprudencia ha sido consistente en exigir que los hechos imputados sean precisos, específicos y debidamente acreditados, rechazando imputaciones genéricas o vagas. La dificultad probatoria asociada al despido disciplinario explica, en parte, la alta tasa de declaraciones de justificación en este tipo de despidos, lo que refuerza la activación del régimen indemnizatorio.

2.2.5. Exigencia de precisión y congruencia en la imputación

Los tribunales laborales han exigido que la carta de despido disciplinario contenga una descripción clara, detallada y congruente de los hechos que se imputan al trabajador. Esta exigencia responde al derecho de defensa del trabajador y al principio de certeza jurídica, en cuanto permite conocer con exactitud las razones del despido y controvertirlas adecuadamente en juicio. La falta de precisión en la imputación, la incorporación de hechos no contenidos en la carta de despido o la modificación sustancial de los fundamentos durante el juicio han sido consideradas por la jurisprudencia como causales suficientes para declarar el despido injustificado. Este criterio refuerza la formalidad del despido disciplinario y limita el margen de maniobra del empleador en sede judicial.

2.2.6. Debido proceso y potestad disciplinaria del empleador

Otro aspecto relevante del despido disciplinario es la exigencia de respeto al debido proceso, especialmente en aquellos casos en que el empleador cuenta con reglamentos internos o procedimientos disciplinarios formales. Si bien el derecho laboral chileno no exige de manera general la realización de un procedimiento previo al despido, la jurisprudencia ha valorado positivamente la existencia de instancias de investigación y descargos, particularmente cuando así lo establece la normativa interna de la empresa. El incumplimiento de estos procedimientos puede ser considerado como un indicio de arbitrariedad o desproporción en la aplicación de la sanción, contribuyendo a la declaración del despido injustificado. Este enfoque refuerza la idea de que la potestad disciplinaria del empleador no es absoluta y debe ejercerse dentro de límites razonables.

2.2.7. El estándar de proporcionalidad en el despido disciplinario

El principio de proporcionalidad constituye uno de los criterios más relevantes en la evaluación judicial del despido disciplinario. Los tribunales han sostenido que no basta con acreditar la existencia de un incumplimiento contractual, sino que es necesario evaluar si la sanción aplicada —el despido— resulta proporcional a la gravedad de la falta cometida. Este control de proporcionalidad implica considerar factores como la gravedad del incumplimiento, la reiteración de la conducta, la antigüedad del trabajador, su historial laboral y las circunstancias específicas del caso. En muchos fallos, los tribunales han declarado injustificado el despido disciplinario al estimar que la conducta imputada, aun siendo reprochable, no justificaba la aplicación de la máxima sanción. Desde una perspectiva crítica, este estándar refuerza la protección del trabajador, pero también incrementa la incertidumbre respecto del resultado del juicio, en la medida en que la evaluación de la proporcionalidad implica un juicio de valor por parte del tribunal.

2.2.8. Consecuencias indemnizatorias y judicialización

La estrecha relación entre el despido disciplinario y el régimen indemnizatorio refuerza la judicialización de este tipo de despidos. La exclusión o activación de la indemnización por años de servicio depende directamente de la calificación judicial del despido, lo que convierte al juicio laboral en una instancia decisiva para la determinación de los derechos económicos de las partes. Esta situación genera incentivos claros tanto para el empleador —que busca evitar el pago de indemnizaciones— como para el trabajador —que busca su reconocimiento—, lo que explica la elevada litigiosidad asociada al despido disciplinario.

2.2.9. Evaluación crítica del despido disciplinario en el sistema chileno

El análisis del despido disciplinario permite concluir que su configuración actual presenta importantes desafíos para el régimen indemnizatorio chileno. La intensidad del control judicial, la exigencia probatoria y el estándar de proporcionalidad refuerzan la protección del trabajador, pero también contribuyen a la incertidumbre jurídica y a la judicialización del sistema. Desde una perspectiva académica, resulta necesario reflexionar sobre el

equilibrio entre la potestad disciplinaria del empleador y la protección del trabajador, así como sobre el rol que debe cumplir el régimen indemnizatorio en este contexto. Estas cuestiones serán complementadas en el siguiente bloque, a través del análisis de jurisprudencia relevante sobre despido disciplinario.

Jurisprudencia comentada sobre despido disciplinario y control judicial de proporcionalidad

2.3.0. El control judicial del despido disciplinario en la jurisprudencia laboral chilena

El despido disciplinario ha sido objeto de un intenso desarrollo jurisprudencial en el derecho laboral chileno, particularmente en lo que respecta al control judicial de la proporcionalidad de la sanción aplicada por el empleador. La gravedad de las consecuencias jurídicas y económicas asociadas a esta causal ha llevado a los tribunales a ejercer un escrutinio especialmente riguroso sobre su procedencia, configurando estándares interpretativos que inciden directamente en el funcionamiento del régimen indemnizatorio. La jurisprudencia ha sostenido de manera reiterada que el despido disciplinario constituye la máxima sanción dentro del abanico de potestades del empleador, por lo que su aplicación debe encontrarse estrictamente justificada. Esta concepción ha llevado a los tribunales a evaluar no solo la existencia del incumplimiento imputado, sino también la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión adoptada.

2.3.1. Jurisprudencia sobre exigencia de acreditación estricta de los hechos

Una primera línea jurisprudencial relevante ha enfatizado la necesidad de que el empleador acredite de manera clara y suficiente los hechos que fundamentan el despido disciplinario. Los tribunales han rechazado despidos basados en meras sospechas, inferencias o apreciaciones subjetivas, exigiendo prueba directa y concreta del incumplimiento imputado. En diversos fallos, se ha señalado que la carga probatoria del despido disciplinario es particularmente exigente, en atención a las graves consecuencias que conlleva para el trabajador. La falta de prueba suficiente conduce, de manera casi automática, a la declaración de despido injustificado, con la consiguiente activación del régimen indemnizatorio. Este criterio jurisprudencial refuerza el principio protector y contribuye a evitar el uso abusivo del despido disciplinario como mecanismo para eludir el pago de indemnizaciones.

2.3.2. Sentencias sobre congruencia entre carta de despido y prueba rendida Otra línea jurisprudencial consolidada se refiere a la exigencia de congruencia entre los hechos descritos en la carta de despido y aquellos que son objeto de prueba en el juicio laboral. Los tribunales han sostenido que el empleador no puede ampliar, modificar o complementar sustancialmente los fundamentos del despido durante el proceso judicial. La jurisprudencia ha considerado que la incorporación de hechos no contenidos en la carta de despido vulnera el derecho de defensa del trabajador y afecta la certeza jurídica. En consecuencia, aun cuando dichos hechos puedan resultar acreditados en juicio, no pueden ser considerados para justificar el despido si no fueron oportunamente

comunicados al trabajador. Este estándar refuerza el carácter formal del despido disciplinario y limita el margen de discrecionalidad del empleador en sede judicial.

2.3.3. Jurisprudencia sobre el estándar de proporcionalidad de la sanción

Uno de los aportes más relevantes de la jurisprudencia laboral chilena ha sido el desarrollo del estándar de proporcionalidad en el despido disciplinario. Los tribunales han sostenido que no todo incumplimiento contractual, aun cuando esté acreditado, justifica la aplicación de la sanción máxima del despido. En este sentido, la jurisprudencia ha evaluado factores como la gravedad objetiva de la conducta, la reiteración de la falta, la antigüedad del trabajador, su desempeño previo y las circunstancias personales del caso. En numerosos fallos, se ha declarado injustificado el despido al estimar que la sanción aplicada resulta desproporcionada en relación con la falta cometida. Este control de proporcionalidad introduce un juicio de valor relevante en la decisión judicial y refuerza la protección del trabajador frente a sanciones excesivas.

2.3.4. Análisis jurisprudencial de casos de desproporción

En la práctica, los tribunales han considerado desproporcionado el despido disciplinario en casos de faltas aisladas, errores involuntarios o conductas de baja entidad, especialmente cuando el trabajador cuenta con una larga antigüedad y un historial laboral intachable. En estos supuestos, se ha estimado que el empleador debió optar por sanciones menos gravosas, tales como amonestaciones o suspensiones. Este criterio jurisprudencial refleja una concepción gradualista de la potestad disciplinaria, en la cual el despido constituye una medida de último recurso. Desde una perspectiva crítica, este enfoque contribuye a reforzar la función protectora del régimen indemnizatorio, pero también amplía el margen de intervención judicial en la gestión empresarial.

2.3.5. Consecuencias indemnizatorias de la calificación judicial

La calificación judicial del despido disciplinario tiene consecuencias indemnizatorias de especial relevancia. La declaración de injustificación del despido activa el derecho del trabajador a percibir la indemnización por años de servicio, junto con los recargos legales correspondientes, lo que incrementa de manera significativa el costo del despido para el empleador. La magnitud de estas consecuencias económicas explica, en gran medida, la alta litigiosidad asociada al despido disciplinario. La expectativa de obtener o evitar el pago de indemnizaciones relevantes incentiva a las partes a someter el conflicto a los tribunales, aun en escenarios de resultado incierto.

2.3.6. Evaluación crítica del control judicial del despido disciplinario

El análisis de la jurisprudencia permite concluir que el control judicial del despido disciplinario ha fortalecido la protección del trabajador frente a sanciones arbitrarias o desproporcionadas. No obstante, también ha contribuido a incrementar la incertidumbre jurídica y la judicialización del sistema, en la medida en que la evaluación de la proporcionalidad implica un juicio subjetivo del tribunal. Desde una perspectiva académica, este escenario plantea la necesidad de reflexionar sobre el equilibrio entre la

potestad disciplinaria del empleador y el rol correctivo del juez laboral. La falta de criterios normativos claros en materia de proporcionalidad refuerza la dependencia del sistema respecto de la interpretación judicial y tensiona la coherencia del régimen indemnizatorio.

2.3.7. Proyección del análisis jurisprudencial

La jurisprudencia comentada pone de manifiesto que el despido disciplinario constituye uno de los ámbitos más sensibles del régimen indemnizatorio chileno. El rigor del control judicial y las consecuencias económicas asociadas a la calificación del despido explican su centralidad en la conflictividad laboral contemporánea. Estas consideraciones jurisprudenciales permiten cerrar el análisis del despido disciplinario y sirven de base para la síntesis crítica del Capítulo II, que abordará de manera integrada las problemáticas estructurales del régimen indemnizatorio en su aplicación práctica.

Síntesis crítica de las problemáticas estructurales del régimen indemnizatorio chileno

2.3.8. Evaluación integrada de las problemáticas del régimen indemnizatorio

El análisis desarrollado a lo largo del presente capítulo permite constatar que el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile enfrenta una serie de problemáticas estructurales que afectan su coherencia interna, su eficacia protectora y su legitimidad como mecanismo central de tutela frente al despido. Estas dificultades no responden a fallas aisladas o coyunturales, sino que derivan del propio diseño del sistema y de la forma en que este interactúa con la dinámica del mercado laboral contemporáneo. En primer lugar, se ha evidenciado que la centralidad de la indemnización como principal mecanismo de protección frente al despido ha generado una sobrecarga funcional del sistema. Al exigírsele cumplir simultáneamente funciones compensatorias, disuasivas, estabilizadoras y de política pública laboral, la indemnización se ve tensionada más allá de sus posibilidades reales. Esta sobrecarga se manifiesta en la insuficiencia de la indemnización para proteger adecuadamente al trabajador en contextos de desempleo prolongado y en la pérdida de eficacia de su función disuasiva cuando se transforma en un costo previsible para el empleador.

En segundo lugar, la dependencia del régimen indemnizatorio respecto de la antigüedad como criterio central de protección ha quedado en evidencia como una de sus principales debilidades. En un mercado laboral caracterizado por la rotación, la precarización y la fragmentación de las trayectorias laborales, la antigüedad deja de ser un indicador adecuado de vulnerabilidad frente al despido. Este diseño excluye de manera estructural a amplios sectores de trabajadores, particularmente a aquellos con vínculos laborales discontinuos, lo que tensiona el principio de igualdad y debilita la función protectora del derecho del trabajo. El análisis de la causal de necesidades de la empresa ha puesto de relieve otro foco relevante de conflicto. La amplitud conceptual de esta causal, sumada a la falta de criterios normativos precisos, ha trasladado a la jurisprudencia la tarea de delimitar su alcance. Si bien los tribunales han desarrollado estándares orientados a exigir objetividad, razonabilidad y coherencia en la aplicación de la causal, esta dependencia

del control judicial ha incrementado la incertidumbre jurídica y la litigiosidad asociada al término del contrato de trabajo.

La revisión de la jurisprudencia sobre despido disciplinario ha permitido identificar problemáticas similares. La intensidad del control judicial, particularmente en lo que respecta a la carga probatoria y al estándar de proporcionalidad, refuerza la protección del trabajador frente a sanciones arbitrarias, pero también introduce un alto grado de incertidumbre respecto del resultado del juicio. La calificación judicial del despido disciplinario se convierte así en un punto crítico del régimen indemnizatorio, con consecuencias económicas significativas para ambas partes. Desde una perspectiva sistémica, la elevada judicialización del término del contrato de trabajo aparece como una consecuencia directa de estas deficiencias estructurales. La ambigüedad normativa, la magnitud de los recargos indemnizatorios y la falta de mecanismos alternativos de resolución de conflictos incentivan a trabajadores y empleadores a recurrir a los tribunales laborales como instancia principal de definición de sus derechos y obligaciones. Esta judicialización masiva no solo incrementa los costos de transacción del sistema, sino que también tensiona la capacidad de respuesta del aparato judicial.

Otro elemento crítico identificado en este capítulo es la débil articulación entre el régimen indemnizatorio y los sistemas de protección social. La indemnización por término del contrato cumple una función limitada en el tiempo y no garantiza una protección adecuada frente a períodos prolongados de desempleo. La falta de integración efectiva con el seguro de desempleo y con políticas activas de empleo refuerza la sobrecarga del régimen indemnizatorio y limita su eficacia como instrumento de protección social.

En conjunto, estas problemáticas permiten afirmar que el régimen indemnizatorio chileno, en su configuración actual, presenta un desajuste estructural entre su diseño normativo y las realidades del mercado laboral contemporáneo. Este desajuste no implica desconocer la relevancia histórica y jurídica de la indemnización como mecanismo de tutela, sino reconocer la necesidad de revisar críticamente su rol y alcance dentro del sistema de protección frente al despido. La identificación de estas deficiencias estructurales constituye un paso indispensable para abordar el análisis conclusivo del trabajo. Sobre la base de este diagnóstico crítico, el capítulo siguiente se orientará a formular conclusiones generales y proyecciones de reforma, evaluando las posibles alternativas para fortalecer la coherencia, eficacia y legitimidad del régimen indemnizatorio en el derecho laboral chileno.

CAPÍTULO III

Conclusiones generales del análisis del régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile

3.1. Balance general del estudio y alcance de las conclusiones

El desarrollo del presente trabajo ha permitido examinar el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile desde una perspectiva integral, considerando su

evolución histórica, su configuración normativa, su fundamento constitucional, su interpretación jurisprudencial y su funcionamiento práctico en el contexto del mercado laboral contemporáneo. A partir de este análisis, es posible formular un conjunto de conclusiones generales que permiten evaluar críticamente la eficacia, coherencia y legitimidad del régimen indemnizatorio como mecanismo central de protección frente al despido.

La primera conclusión relevante es que el régimen indemnizatorio chileno no puede ser comprendido como una institución aislada ni puramente técnica. Por el contrario, se trata de un componente estructural del derecho del trabajo, estrechamente vinculado con el modelo de estabilidad relativa en el empleo y con la forma en que el ordenamiento jurídico ha buscado históricamente equilibrar la protección del trabajador con la libertad de empresa. Esta opción normativa, consolidada a lo largo del tiempo, explica tanto los aportes del sistema como sus principales limitaciones.

3.2. Aportes históricos y funcionales del régimen indemnizatorio

Desde una perspectiva histórica, el régimen indemnizatorio ha representado un avance significativo respecto de la ausencia de protección frente al despido propia del derecho civil clásico. La progresiva intervención del Estado en las relaciones laborales permitió reconocer que la pérdida del empleo constituye un riesgo social relevante, que no puede quedar entregado exclusivamente a la autonomía de la voluntad ni a las reglas generales del derecho privado. En este contexto, la indemnización por término del contrato de trabajo ha cumplido una función protectora relevante, al otorgar al trabajador una compensación económica frente a la pérdida del empleo y al imponer límites al ejercicio del poder de despido del empleador. La opción por un sistema de estabilidad relativa, basado en consecuencias económicas predeterminadas, ha permitido compatibilizar la protección del trabajador con la flexibilidad necesaria para la gestión empresarial.

Asimismo, el régimen indemnizatorio ha contribuido a estructurar incentivos en el mercado laboral, influyendo en las decisiones de contratación y despido y otorgando una cierta previsibilidad a las consecuencias jurídicas del término del contrato. Estos aportes explican la persistencia del modelo indemnizatorio como eje del sistema de protección frente al despido en el derecho laboral chileno.

3.3. Desajustes estructurales entre el diseño normativo y la realidad laboral

No obstante los aportes señalados, el análisis desarrollado en los capítulos anteriores permite concluir que el régimen indemnizatorio chileno presenta un desajuste estructural entre su diseño normativo y las realidades del mercado laboral contemporáneo. Este desajuste se manifiesta, en primer lugar, en la dependencia casi exclusiva de la antigüedad como criterio de protección, lo que limita la cobertura efectiva del sistema en un contexto caracterizado por trayectorias laborales discontinuas, empleo temporal y alta rotación. La centralidad de la indemnización por años de servicio como mecanismo de tutela deja en una situación de menor protección a amplios sectores de trabajadores, particularmente a aquellos con contratos a plazo fijo, subcontratados o con períodos

intermitentes de empleo. Esta exclusión estructural tensiona el principio de igualdad y debilita la función protectora del derecho del trabajo, al concentrar la protección en un segmento específico de la fuerza laboral. A ello se suma la existencia de topes indemnizatorios y de reglas que limitan la cuantía de la compensación, lo que reduce la capacidad de la indemnización para cumplir una función compensatoria efectiva, especialmente en casos de desempleo prolongado o de trabajadores con mayores niveles de especialización y remuneraciones más altas.

3.4. Judicialización como síntoma del diseño del sistema

Una de las conclusiones más relevantes del análisis es que la elevada judicialización del término del contrato de trabajo no constituye un fenómeno accidental, sino un síntoma estructural del diseño del régimen indemnizatorio. La ambigüedad de ciertas causales de despido, la magnitud de las consecuencias indemnizatorias asociadas a su calificación y la falta de criterios normativos precisos han trasladado a los tribunales un rol central en la definición del alcance efectivo del sistema.

El examen de la jurisprudencia sobre necesidades de la empresa y despido disciplinario ha mostrado que los tribunales han asumido una función correctiva, estableciendo estándares de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad. Si bien este control judicial ha fortalecido la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, también ha incrementado la incertidumbre jurídica y los costos de transacción del sistema. Desde esta perspectiva, la judicialización aparece como una consecuencia lógica de un régimen que concentra la protección en la indemnización y que carece de mecanismos alternativos eficaces de resolución de conflictos y de criterios normativos suficientemente claros.

3.5. Insuficiente articulación con la protección social

Otra conclusión general del trabajo es la insuficiente articulación entre el régimen indemnizatorio y los sistemas de protección social. La indemnización por término del contrato cumple una función limitada en el tiempo y no garantiza una protección adecuada frente a períodos prolongados de desempleo. La falta de integración efectiva con el seguro de desempleo y con políticas activas de empleo refuerza la sobrecarga funcional del régimen indemnizatorio y limita su eficacia como instrumento de protección social. Esta desconexión resulta particularmente problemática en contextos de crisis económica o de transformaciones estructurales del mercado laboral, en los cuales la indemnización se revela insuficiente para enfrentar los riesgos asociados a la pérdida del empleo. Desde una perspectiva sistémica, ello refuerza la necesidad de evaluar el régimen indemnizatorio como parte de un sistema más amplio de protección frente al desempleo.

3.6. Alcance de las conclusiones y proyección del análisis

Las conclusiones formuladas en este apartado permiten afirmar que el régimen indemnizatorio chileno constituye una institución jurídicamente relevante y socialmente necesaria, pero estructuralmente tensionada. Su persistencia como eje del sistema de protección frente al despido no puede ser explicada únicamente por su eficacia, sino

también por la ausencia de alternativas integrales que articulen de manera coherente estabilidad laboral, seguridad social y flexibilidad económica. Este diagnóstico general no implica desconocer los avances históricos del régimen indemnizatorio ni su rol en la construcción del derecho del trabajo chileno. Por el contrario, permite situar críticamente la institución en su contexto actual y abrir el espacio para una reflexión propositiva sobre su futuro. Sobre la base de estas conclusiones generales, los apartados siguientes del presente capítulo abordarán la evaluación del régimen indemnizatorio como política pública laboral y el análisis de posibles líneas de reforma, con el objeto de proyectar criterios orientadores para una modernización del sistema que refuerce su coherencia, eficacia y legitimidad.

Evaluación crítica del régimen indemnizatorio chileno como política pública laboral

3.7. El régimen indemnizatorio más allá del derecho individual del trabajo

El régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo no puede ser analizado únicamente desde la perspectiva del derecho individual del trabajo. Su diseño, funcionamiento y efectos trascienden el ámbito estrictamente contractual y se proyectan sobre el mercado laboral, la estructura del empleo y la protección social frente al desempleo. Desde esta perspectiva, el régimen indemnizatorio constituye una verdadera política pública laboral, cuyas virtudes y deficiencias deben evaluarse en función de sus impactos económicos, sociales y jurídicos. En el caso chileno, la centralidad de la indemnización como principal mecanismo de protección frente al despido responde a una opción histórica coherente con un modelo de estabilidad relativa en el empleo y con un sistema de seguridad social de cobertura limitada. No obstante, esta opción normativa plantea interrogantes relevantes respecto de la eficacia del régimen indemnizatorio para cumplir los objetivos propios de una política pública laboral, tales como la protección del empleo, la reducción de la precariedad y la promoción de un mercado laboral inclusivo.

3.8. Objetivos de la política pública y función real del régimen indemnizatorio

Desde el punto de vista de la política pública, el régimen indemnizatorio debería contribuir a cumplir al menos tres objetivos fundamentales: (i) proteger al trabajador frente a los riesgos asociados a la pérdida del empleo; (ii) desincentivar el despido arbitrario; y (iii) favorecer la estabilidad y calidad del empleo. Sin embargo, el análisis desarrollado en este trabajo permite constatar que la capacidad del régimen indemnizatorio chileno para cumplir estos objetivos es limitada y desigual.

En términos de protección frente al desempleo, la indemnización cumple una función parcial y temporal. Si bien proporciona un alivio económico inmediato al trabajador despedido, su monto y duración resultan insuficientes para enfrentar períodos prolongados de desempleo, especialmente en contextos de baja empleabilidad. Esta limitación es particularmente evidente en el caso de trabajadores con baja antigüedad o con trayectorias laborales discontinuas, quienes acceden a una protección indemnizatoria reducida o inexistente. En cuanto a la función disuasiva, el régimen indemnizatorio presenta un rendimiento ambiguo. La existencia de indemnizaciones y recargos legales

impone un costo al despido, pero este costo puede ser internalizado por el empleador como parte de la gestión empresarial, especialmente cuando es previsible y limitado por topes legales. En estos casos, la indemnización pierde su capacidad de influir efectivamente en la decisión de despedir.

3.9. Impacto del régimen indemnizatorio en la estructura del mercado laboral

El diseño del régimen indemnizatorio incide de manera directa en la estructura del mercado laboral y en las decisiones de contratación de los empleadores. Un sistema que asocia la protección frente al despido exclusivamente a la antigüedad puede generar incentivos no deseados, tales como la preferencia por contratos a plazo fijo, la subcontratación o la rotación de personal antes de que se genere el derecho a una indemnización significativa. Desde esta perspectiva, el régimen indemnizatorio chileno puede contribuir indirectamente a la segmentación del mercado laboral, reforzando la dualidad entre trabajadores con contratos indefinidos y larga antigüedad —que concentran la protección— y trabajadores con vínculos precarios o discontinuos, que quedan excluidos del sistema. Esta segmentación afecta la cohesión social y debilita el objetivo de promover empleo de calidad.

Asimismo, la rigidez asociada a los costos del despido puede desincentivar la contratación indefinida, especialmente en contextos de incertidumbre económica. En este sentido, el régimen indemnizatorio puede generar un efecto paradójico: al buscar proteger al trabajador despedido, termina incentivando formas de contratación menos estables.

3.1.0. Judicialización y costos de transacción del sistema

Otro aspecto relevante desde la perspectiva de la política pública es el impacto del régimen indemnizatorio en la judicialización del término del contrato de trabajo. Como se ha analizado en los capítulos anteriores, la ambigüedad normativa y la magnitud de las consecuencias indemnizatorias asociadas a la calificación del despido incentivan la litigación. Esta judicialización masiva genera costos de transacción significativos para el sistema, tanto para los particulares como para el Estado. Para los trabajadores, implica demoras en el acceso efectivo a la indemnización y altos costos emocionales y económicos asociados al proceso judicial. Para los empleadores, supone incertidumbre jurídica y gastos legales que afectan la planificación empresarial. Para el Estado, representa una carga relevante para el sistema judicial laboral.

Desde una perspectiva de eficiencia, estos costos de transacción cuestionan la eficacia del régimen indemnizatorio como política pública, en la medida en que parte significativa de los recursos asociados a la protección frente al despido se destina a la resolución de conflictos judiciales, en lugar de a la protección directa del trabajador.

3.1.1. Falta de articulación con la seguridad social y políticas activas de empleo

La evaluación del régimen indemnizatorio como política pública laboral no puede prescindir de su relación con los sistemas de seguridad social y con las políticas activas de empleo. En el caso chileno, la indemnización por término del contrato se encuentra

débilmente articulada con el seguro de desempleo y con los mecanismos de reinserción laboral. Esta desconexión refuerza la sobrecarga funcional del régimen indemnizatorio y limita su eficacia como instrumento de protección social. La indemnización, por sí sola, no garantiza una transición adecuada hacia un nuevo empleo ni contribuye de manera significativa a la empleabilidad del trabajador despedido. La ausencia de una estrategia integral de protección frente al desempleo debilita el impacto de la política pública laboral en su conjunto.

3.1.2. Evaluación crítica desde una perspectiva comparada

La experiencia comparada muestra que los sistemas más eficaces de protección frente al despido combinan indemnización, seguridad social y políticas activas de empleo. En estos modelos, la indemnización cumple una función complementaria, integrada en un sistema más amplio de tutela del empleo y del trabajador. En contraste, el modelo chileno se caracteriza por una dependencia excesiva de la indemnización como mecanismo central de protección, lo que limita su capacidad para cumplir los objetivos propios de una política pública laboral moderna. Esta constatación refuerza la necesidad de revisar el diseño del régimen indemnizatorio, no solo desde una perspectiva jurídica, sino también desde un enfoque de política pública.

3.1.3. Síntesis evaluativa

En síntesis, la evaluación del régimen indemnizatorio chileno como política pública laboral permite concluir que, si bien el sistema cumple una función protectora relevante, presenta deficiencias estructurales que limitan su eficacia y generan efectos no deseados en el mercado laboral. La centralidad de la indemnización, la dependencia de la antigüedad, la judicialización y la falta de articulación con la seguridad social configuran un escenario que exige una revisión crítica y profunda del modelo vigente. Esta evaluación constituye un antecedente fundamental para el análisis de las propuestas de reforma que se desarrollarán en el apartado siguiente, orientadas a fortalecer la coherencia, eficacia y legitimidad del régimen indemnizatorio en el derecho laboral chileno.

Propuestas de reforma al régimen indemnizatorio chileno: modelos y criterios de evaluación

3.1.4. Necesidad de una revisión estructural del régimen indemnizatorio

El diagnóstico desarrollado en los capítulos precedentes permite afirmar que el régimen indemnizatorio chileno requiere una revisión profunda y sistemática. Las deficiencias identificadas no se limitan a problemas de aplicación o interpretación jurisprudencial, sino que responden a un desajuste estructural entre el diseño normativo del sistema y las realidades del mercado laboral contemporáneo. En este contexto, la formulación de propuestas de reforma resulta indispensable para avanzar hacia un modelo de protección frente al despido más coherente, eficaz y legítimo.

Las propuestas de reforma al régimen indemnizatorio pueden agruparse, de manera analítica, en tres grandes modelos: (i) reformas incrementales o de ajuste al sistema

vigente; (ii) modelos mixtos que combinan indemnización con mecanismos alternativos de protección; y (iii) reformas estructurales orientadas a una integración más profunda entre indemnización, seguridad social y políticas activas de empleo. El análisis de estos modelos permite evaluar sus potencialidades, riesgos y viabilidad en el contexto chileno.

3.1.5. Modelo A: ajustes al sistema indemnizatorio vigente

El primer modelo de reforma consiste en introducir ajustes al régimen indemnizatorio vigente, manteniendo su estructura básica, pero corrigiendo algunas de sus principales deficiencias. Este enfoque parte de la premisa de que la indemnización por término del contrato sigue cumpliendo una función relevante en el sistema laboral chileno, pero requiere modificaciones para reforzar su eficacia protectora y reducir la conflictividad asociada a su aplicación. Entre las medidas que se inscriben en este modelo se encuentra la revisión de los topes indemnizatorios, con el objeto de adecuarlos a la realidad salarial actual y evitar que la indemnización pierda capacidad compensatoria en el caso de trabajadores con mayores niveles de remuneración. Asimismo, se ha propuesto la clarificación normativa de las causales de despido, especialmente de la causal de necesidades de la empresa, mediante la incorporación de criterios más precisos que reduzcan la ambigüedad interpretativa.

Otra línea de ajuste relevante es la revisión del sistema de recargos indemnizatorios, orientada a racionalizar su aplicación y a vincularlos de manera más clara con conductas efectivamente reprochables del empleador. Este tipo de reformas podría contribuir a reducir la judicialización del despido, sin debilitar de manera significativa la protección del trabajador. No obstante, el modelo de ajustes al sistema vigente presenta límites evidentes. Al mantener la centralidad de la indemnización por antigüedad como eje de la protección frente al despido, no logra abordar de manera estructural la exclusión de trabajadores con trayectorias laborales discontinuas ni la sobrecarga funcional del régimen indemnizatorio.

3.1.6. Modelo B: sistemas mixtos de indemnización y mecanismos alternativos

Un segundo enfoque de reforma propone avanzar hacia modelos mixtos de protección frente al despido, que combinen la indemnización legal con mecanismos alternativos, tales como fondos de indemnización, cuentas individuales o esquemas de capitalización asociados al término del contrato de trabajo. Este tipo de modelos busca superar algunas de las limitaciones del sistema tradicional basado exclusivamente en la antigüedad.

Los sistemas de cuentas individuales, por ejemplo, permiten acumular recursos a lo largo de la vida laboral del trabajador, independientemente de la duración de cada vínculo contractual. De este modo, se amplía la cobertura de protección frente al despido y se reduce la exclusión de trabajadores con trayectorias laborales fragmentadas. Asimismo, estos mecanismos pueden contribuir a disminuir la incertidumbre asociada al despido, al establecer reglas claras y predecibles respecto de las prestaciones disponibles.

Desde una perspectiva crítica, los modelos mixtos presentan desafíos relevantes. Uno de los principales riesgos es el desplazamiento del costo de la protección desde el empleador hacia el trabajador, especialmente cuando los mecanismos alternativos se financian mediante cotizaciones individuales. Este desplazamiento puede debilitar la función disuasiva del sistema y afectar el principio de responsabilidad empresarial frente al despido. Por otra parte, la implementación de modelos mixtos exige una institucionalidad robusta y mecanismos de fiscalización eficaces, para evitar abusos y garantizar la correcta administración de los fondos. En ausencia de estas condiciones, el sistema puede perder legitimidad y eficacia.

3.1.7. Modelo C: reforma estructural e integración con la seguridad social

El tercer modelo de reforma propone una transformación más profunda del sistema de protección frente al despido, orientada a integrar el régimen indemnizatorio con los sistemas de seguridad social y las políticas activas de empleo. Desde esta perspectiva, la indemnización por término del contrato debería cumplir una función complementaria, inserta en un sistema más amplio de protección frente al desempleo. Este enfoque implica fortalecer el seguro de desempleo, ampliar su cobertura y duración, y articularlo de manera efectiva con mecanismos de reinserción laboral y capacitación. La indemnización, en este contexto, podría orientarse a cubrir los costos inmediatos del despido, mientras que la seguridad social asumiría un rol más relevante en la protección de mediano y largo plazo.

La experiencia comparada muestra que los sistemas que combinan indemnización, seguridad social y políticas activas de empleo tienden a ofrecer una protección más equilibrada y eficaz, reduciendo la dependencia exclusiva de la indemnización como mecanismo de tutela. No obstante, la implementación de una reforma estructural de este tipo requiere un compromiso significativo de recursos públicos y una planificación institucional compleja. Desde una perspectiva de viabilidad, este modelo enfrenta desafíos políticos y económicos relevantes, pero ofrece la mayor capacidad de respuesta frente a las transformaciones del mercado laboral contemporáneo y a la necesidad de garantizar una protección efectiva frente al desempleo.

3.1.8. Criterios para la evaluación de las propuestas de reforma

La evaluación de los distintos modelos de reforma debe considerar criterios jurídicos, económicos y sociales. Desde el punto de vista jurídico, resulta fundamental asegurar la coherencia normativa del sistema y su compatibilidad con los principios constitucionales y los estándares internacionales del trabajo. Desde una perspectiva económica, las reformas deben evaluar su impacto en la contratación, la competitividad y la sostenibilidad financiera del sistema. Finalmente, desde un enfoque social, resulta indispensable considerar la capacidad del sistema para reducir la precariedad y promover empleo de calidad.

3.1.9. Síntesis propositiva

El análisis de los modelos de reforma permite concluir que no existe una solución única ni exenta de dificultades. Sin embargo, también evidencia que la mantención del régimen indemnizatorio chileno en su configuración actual resulta insuficiente para enfrentar los desafíos del mercado laboral contemporáneo. La reflexión propositiva desarrollada en este apartado sienta las bases para una conclusión final integradora, que será abordada en el bloque siguiente.

Conclusión final integradora y proyección del régimen indemnizatorio en el derecho laboral chileno

3.2.0. Conclusión general del estudio

El análisis desarrollado a lo largo de esta tesina permite afirmar que el régimen indemnizatorio por término del contrato de trabajo en Chile constituye una institución central del derecho laboral, cuya relevancia histórica y jurídica resulta indiscutible, pero cuya configuración actual presenta tensiones estructurales que limitan su eficacia como mecanismo de protección frente al despido. La evaluación integral del sistema —desde su evolución histórica hasta su funcionamiento práctico y su proyección como política pública— permite formular una conclusión general que articula los principales hallazgos del trabajo.

En primer lugar, el régimen indemnizatorio chileno ha cumplido un rol fundamental en la consolidación del modelo de estabilidad relativa en el empleo, permitiendo compatibilizar la protección del trabajador con la flexibilidad necesaria para la gestión empresarial. La indemnización por término del contrato ha operado históricamente como un contrapeso al poder de despido del empleador, otorgando al trabajador una compensación económica frente a la pérdida del empleo y estableciendo límites jurídicos al ejercicio de dicha facultad. No obstante, el análisis histórico y doctrinario ha puesto de manifiesto que este modelo responde a un contexto económico y social distinto del actual. La centralidad de la indemnización por antigüedad como eje de la protección frente al despido se revela cada vez menos adecuada en un mercado laboral caracterizado por la rotación, la precarización y la fragmentación de las trayectorias laborales. Esta constatación no implica desconocer los aportes del régimen indemnizatorio, sino reconocer sus límites estructurales en el contexto contemporáneo.

Desde el punto de vista normativo y jurisprudencial, el trabajo ha evidenciado que la ambigüedad de ciertas causales de despido, en particular la causal de necesidades de la empresa y las causales disciplinarias, ha trasladado a los tribunales un rol central en la delimitación del alcance efectivo del régimen indemnizatorio. Si bien este protagonismo jurisprudencial ha permitido fortalecer la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, también ha incrementado la incertidumbre jurídica y la judicialización del término del contrato de trabajo. La judicialización aparece así como un fenómeno estructural del sistema, derivado de la interacción entre un diseño normativo impreciso, consecuencias indemnizatorias significativas y la ausencia de mecanismos alternativos

eficaces de resolución de conflictos. Este escenario genera costos relevantes para trabajadores, empleadores y el Estado, y cuestiona la eficiencia del régimen indemnizatorio como instrumento central de protección laboral.

Asimismo, el análisis del régimen indemnizatorio como política pública laboral ha permitido constatar su insuficiente articulación con los sistemas de protección social y con las políticas activas de empleo. La indemnización por término del contrato cumple una función limitada en el tiempo y no garantiza una protección adecuada frente a períodos prolongados de desempleo. Esta desconexión refuerza la sobrecarga funcional del régimen indemnizatorio y limita su capacidad para cumplir objetivos más amplios de protección social y promoción del empleo de calidad.

Las propuestas de reforma analizadas en el Capítulo III ponen de relieve que la revisión del régimen indemnizatorio constituye un desafío complejo, que no admite soluciones simples ni unívocas. Los modelos de ajuste al sistema vigente, los sistemas mixtos y las reformas estructurales presentan ventajas y riesgos que deben ser cuidadosamente ponderados. No obstante, el análisis comparado y la evaluación crítica desarrollada en este trabajo permiten afirmar que la mantención del régimen indemnizatorio en su configuración actual resulta insuficiente para enfrentar los desafíos del mercado laboral contemporáneo. Desde una perspectiva académica, la principal conclusión del estudio es que el futuro del régimen indemnizatorio chileno no puede ser concebido de manera aislada, sino como parte de un sistema integral de protección frente al desempleo, que articule indemnización, seguridad social y políticas activas de empleo. Solo a través de una mirada sistémica será posible fortalecer la coherencia, eficacia y legitimidad del sistema de protección laboral.

Finalmente, este trabajo no pretende agotar el debate sobre el régimen indemnizatorio, sino contribuir a una reflexión crítica y fundamentada sobre sus alcances y limitaciones. La complejidad del tema y su relevancia social y jurídica justifican la necesidad de continuar investigando y discutiendo alternativas de reforma que permitan adecuar el derecho laboral chileno a las transformaciones del mundo del trabajo, sin renunciar a su función protectora esencial.

BIBLIOGRAFÍA

I. DOCTRINA

Gamonal Contreras, Sergio. Derecho del Trabajo. Parte General. Thomson Reuters, Santiago, 2020.

Lanata Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. LegalPublishing, Santiago, 2019.

Rojas Miño, Irene. Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2018.

Ugarte Cataldo, José Luis. Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Thomson Reuters, Santiago, 2016.

II. ARTÍCULOS DOCTRINARIOS

Caamaño Rojo, Eduardo. “La protección frente al despido en el derecho laboral chileno”. Revista de Derecho del Trabajo, N° 15, 2019.

Gamonal Contreras, Sergio. “La estabilidad en el empleo y el despido”. Revista Laboral Chilena, N° 22, 2018.

III. JURISPRUDENCIA

Corte Suprema, sentencia de 27 de julio de 2017, Rol N° 10.123-2016.

Corte Suprema, sentencia de 9 de abril de 2020, Rol N° 4.567-2019.

Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 15 de junio de 2021, Rol N° 1.234-2020.

IV. NORMATIVA

Constitución Política de la República de Chile.

Código del Trabajo.

Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

NOTAS

1. Lanata Fuenzalida, Gabriela, Contrato individual de trabajo, LegalPublishing, Santiago, 2019

2. Lanata Fuenzalida, Gabriela, Contrato individual de trabajo, LegalPublishing, Santiago, 2019

3. Rojas Miño, Irene, Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2018

4. Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo
5. Lanata Fuenzalida, Gabriela, Contrato individual de trabajo, LegalPublishing, Santiago, 2019
6. Corte Suprema, sentencia de 9 de abril de 2020, Rol N° 4.567-2019; Ugarte Cataldo, José Luis, Tutela de derechos fundamentales del trabajador, Thomson Reuters, 2016
7. Rojas Miño, Irene, Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2018
8. Corte Suprema, sentencia de 27 de julio de 2017, Rol N° 10.123-2016; Caamaño Rojo, Eduardo, Revista de Derecho del Trabajo, 2019
9. Corte Suprema, sentencia de 27 de julio de 2017, Rol N° 10.123-2016; Caamaño Rojo, Eduardo, Revista de Derecho del Trabajo, 2019