



**GNP
_CANALES**

ABOGADOS LABORALES



gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

30 DE DICIEMBRE DE 2025

Proyectos de ley elevan los requisitos para despedir por “necesidades de la empresa” –

Las iniciativas buscan limitar el uso de esta causal e incluso incorpora la obligación de fundar los despidos con informes técnicos. Establecen mayores cargas probatorias y condiciones para su aplicación: el empleador deberá acreditar de manera objetiva y concluyente la causal, al momento de comunicar el despido.

ACTUALIDAD LABORAL

Proyectos elevan los requisitos para despedir por “necesidades de la empresa”

Nuestra asociada, **Florencia Muñoz**, analiza los proyectos de ley que están en el Congreso Nacional y que **buscan restringir el uso de la causal de despido “por necesidades de la empresa”**, la que está regulada en el **artículo 161 del Código del Trabajo**. “Últimamente, el debate legislativo en materia laboral ha centrado su atención en estas iniciativas que buscan limitar su invocación”, señala nuestra abogada.

Actualmente existen dos proyectos de ley en el Congreso Nacional que buscan limitar el uso de esta causal. El principal está contenido en el Boletín N.º 15.446-13, cuyos autores son los diputados Andrés Giordano y Gael Yeomans. El segundo proyecto, impulsado por la diputada María Candelaria Acevedo, propone una regulación similar al primero, pero incorpora la obligación de fundar los despidos con informes técnicos.

Los autores de ambas iniciativas han manifestado su preocupación por el aumento sostenido en la utilización de esta causal. Según cifras de la Dirección del Trabajo, entre enero y agosto de 2025 los despidos invocados “por necesidades de la empresa” aumentaron un 5,5%, equivalente a 336.830 casos. A juicio de los

parlamentarios, se estaría utilizando de forma excesiva y, en algunos casos, sin fundamentos económicos, técnicos u organizacionales reales, lo que “permitiría encubrir desvinculaciones carentes de una causa efectiva”. Los legisladores sostienen que el artículo 161 resulta excesivamente amplio al no precisar los elementos que configuran esta causal.

Ambas propuestas tienen una interpretación más restrictiva y exigente del concepto de “necesidades de la empresa”, al establecer mayores cargas probatorias y condiciones para su aplicación: el empleador deberá acreditar de manera objetiva y concluyente la causal, al momento de comunicar el despido. Las circunstancias económicas, estructurales o tecnológicas invocadas deberán fundarse en antecedentes de carácter permanente, tales como cambios estructurales en la organización o en los procesos productivos que afecten la mecánica funcional de la empresa, o bien en circunstancias graves o irremediables que impacten al empleador. En esta línea, **se impone al empleador la obligación de detallar, en un anexo a la carta de aviso, las razones objetivas, técnicas y específicas que fundamentan la decisión de despido**. A ello se suma la exigencia de una causa directa

ACTUALIDAD LABORAL

Proyectos elevan los requisitos para despedir por “necesidades de la empresa”

entre la situación invocada y la desvinculación del trabajador, el que no podrá ser reemplazado con posterioridad.

Otro eje relevante sería el fortalecimiento del rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo. Si bien no se incorporan nuevas herramientas fiscalizadoras de manera expresa, el establecimiento de mayores obligaciones de acreditación y documentación supone, en los hechos, un fortalecimiento de sus facultades al contar con antecedentes verificables con que podrá evaluar la procedencia de la causal invocada. Finalmente serán los tribunales de justicia quienes determinarán la sanción dentro del marco de acciones de tutela laboral.

Uno de los proyectos citados introduce importantes cambios en caso de declararse improcedente el despido: el trabajador podrá optar a reincorporarse a su puesto de trabajo – manteniendo las condiciones existentes con anterioridad a la desvinculación – o percibir las indemnizaciones y recargos que correspondan.

Si el trabajador opta por la reincorporación, se establece el pago íntegro de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y

demás beneficios correspondientes al período de separación, el cual se considerará trabajado para todos los efectos legales.

Además, eleva al 100% el recargo indemnizatorio en caso de improcedencia de la causal. Este aumento de la sanción iguala el “despido por necesidad de la empresa” con hechos graves previstos en el artículo 168 del Código del Trabajo, e incluso a situaciones vinculadas a denuncias de abuso sexual, según el artículo 161.

Desde una perspectiva crítica, la equiparación resulta discutible por la evidente diferencia de gravedad y reproche jurídico entre un despido injustificado de carácter económico u organizacional y conductas que suponen vulneraciones particularmente graves a los derechos fundamentales del trabajador.

Actualmente, si un despido por necesidades de la empresa es impugnado y declarado improcedente, se califica como despido injustificado, lo que conlleva un recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

Desde el punto de vista de las empresas y la generación de empleos, este tipo de

ACTUALIDAD LABORAL

Proyectos elevan los requisitos para despedir por “necesidades de la empresa”

reformas rigidiza el marco normativo que ya se aplica a las empresas, lo que se traduce en mayores barreras para adoptar decisiones organizacionales oportunas y conformes a la necesidad del negocio. **La obligación de** acompañar informes técnicos, acreditar circunstancias permanentes o graves y detallar razones específicas en la carta de despido eleva los costos administrativos y el riesgo jurídico asociado a cada desvinculación.

Los cambios propuestos podrían reducir la flexibilidad empresarial, generar mayor incertidumbre operativa y dificultar la capacidad de adaptación de las empresas, especialmente en escenarios económicos complejos.

El desafío legislativo radica en encontrar un equilibrio adecuado entre la protección efectiva de los trabajadores y la viabilidad económica de las organizaciones. Sin embargo, los proyectos de ley analizados desconocen un elemento fundamental para el desarrollo de un negocio: la capacidad de adaptación empresarial. Una regulación que rigidice excesivamente las decisiones empresariales corre el riesgo de afectar negativamente la empleabilidad y la dinámica del mercado laboral, un tema que

ya nos tiene con una alta tasa de desempleo a nivel país.



Florencia Muñoz
Asociada