

DESPIDO INJUSTIFICADO: ¿QUÉ DICEN LOS DATOS?

JULIO 2026

**SERIE
INFORME
JUSTICIA
34**

AUTOR: JUAN FRANCISCO CRUZ

ISSN 0718-4220

AUTOR

JUAN FRANCISCO CRUZ

Abogado y Licenciado en Filosofía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster en Filosofía UAH. Se integró al Observatorio Judicial en junio de 2017.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. FORMAS DE TÉRMINO Y RESULTADOS GENERALES EN SENTENCIAS POR DESPIDO INJUSTIFICADO (2015-2025)	6
3. RESULTADOS DE LAS SENTENCIAS DESAGREGADOS SEGÚN DIVERSOS CRITERIOS (2015-2025)	8
4. ANÁLISIS DE LAS CONDENAS EN COSTAS EN JUICIOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO (2015-2025)	10
5. REFLEXIONES FINALES	18

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral chileno atraviesa un período de mayor presión y reconfiguración dado el estancamiento económico del país. Según la Dirección del Trabajo, las terminaciones de contrato pasaron de 2.173.505 de trabajadores en 2021 a 2.687.010 en 2025, es decir, un aumento del 23,6%. Al mismo tiempo, ello también se refleja en el aumento de la causal de despido del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo (“CT”), comúnmente conocida como “necesidades de la empresa”, que en estos años creció un 44% ¹.

En este contexto de estrechez económica y de un mercado laboral más inestable, es esperable que la litigiosidad laboral aumente, en especial porque la justicia laboral cumple un rol decisivo: cuando el ajuste se justifica por causales económicas o por incumplimientos imputados al trabajador, la decisión del empleador queda sujeta a

control judicial y, eventualmente, a su calificación como despido injustificado. El alza sostenida de los despidos bajo el Art. 161 inc. 1° se traduce, aguas abajo, en mayor demanda sobre los tribunales laborales.

En efecto, los ingresos a tribunales laborales pasaron de 35.450 causas en 2021 a 112.083 en 2025, más que triplicándose en cinco años y superando en 36% el peak pre-pandemia de 2019 (82.336 causas) —ver Gráfico N°1—. Las causas por despido injustificado siguen la misma trayectoria: crecieron de 17.769 a 64.287 en el mismo período (+262%), representando el 57% del ingreso total en 2025 frente al 50% de 2021. Es decir, la litigiosidad no solo se recuperó del bajo registro de 2021 —año marcado por la suspensión de plazos y el funcionamiento restringido de los tribunales durante la pandemia—, sino que se instaló en un nivel superior al

1. Ver informes estadísticos Terminaciones contrato de trabajo (Disponibles en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-property-value-188840.html>)

Gráfico 1 Ingresos de causas por despido injustificado en relación a ingresos totales (2015-2025)

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

previo, y, dentro de ella, la discusión sobre el despido injustificado ganó peso relativo año a año.

Dado el aumento de la litigiosidad laboral y la relevancia que tienen las demandas por despido injustificado, surge la pregunta sobre cómo los tribunales laborales han resuelto este tipo de casos. El objetivo del presente informe es dar una respuesta cuantitativa a esa pregunta, para la cual analizamos un total de 43.565 sentencias dictadas entre 2015 y 2025, provenientes de 145 tribunales laborales a lo largo del país y que involucra a 1.005 jueces².

Para mostrar una visión general sobre las causas por despido injustificado, el presente trabajo se estructura en los siguientes apartados: primero, analizaremos las formas de término de los juicios por despido injustificado, junto con los resultados generales de las sentencias dictadas en procedimientos ordinarios; en segundo lugar, expondremos los resultados de dichas sentencias desagregados en diferentes criterios, tales como tribunal,

juez, tipo demandante y causal invocada; en la tercera sección presentaremos datos asociados a las condenas en costas; por último, presentaremos algunas reflexiones finales.

El análisis efectuado revela un sistema de justicia laboral en que las demandas por despido injustificado son acogidas en una proporción alta y estable en el tiempo. La mayoría de las causas por despido injustificado se resuelven por acuerdo —cerca del 57% termina por conciliación o avenimiento— y, cuando se llega a sentencia, siete de cada diez demandas son acogidas. Esa combinación de alta tasa de acuerdo y alta tasa de acogimiento configura un escenario en el que el acuerdo probablemente opera, para el empleador, como una vía racional de contención del riesgo. Sobre ese piso común, sin embargo, se pueden apreciar diferencias llamativas en los resultados según el tipo de demandado, tribunal y juez que conoce la causa y, especialmente, causal que invoca el empleador.

2. Los roles de las causas con sentencias se obtuvieron desde el portal Poder Judicial en Números, en la sección que informa sobre los términos laborales. De esta manera el universo de sentencias se conformó con el siguiente criterio: causas de procedimiento ordinario, que tuvieran como materia despido injustificado y dictadas durante el período 2015-2025. Para obtener los datos se utilizó un pipeline de extracción automatizada con el LLM Deepseek V4 Flash.

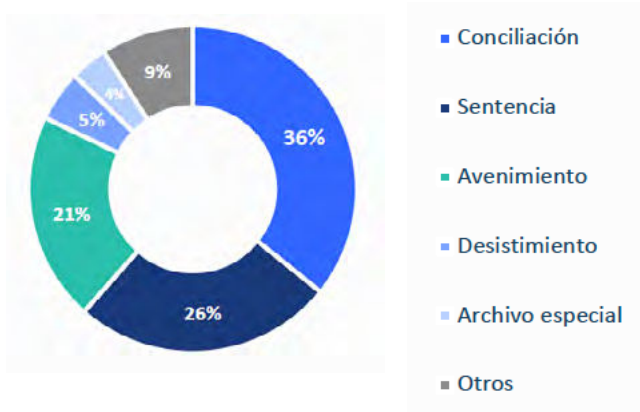
2. FORMAS DE TÉRMINO Y RESULTADOS GENERALES EN SENTENCIAS POR DESPIDO INJUSTIFICADO (2015-2025)

Antes de analizar los resultados de las sentencias es útil analizar las formas de términos de los juicios por despido injustificado en los tribunales laborales. El dato más relevante es que durante el período 2015-2025 el grueso de las causas se resolvió sin llegar a sentencia: un 36% concluye por conciliación y un 21% por avenimiento, lo que sumado representa cerca del 57% de los términos —ver Gráfico N°2—. Como punto de comparación, en las causas civiles solo el 2,1% finaliza en conciliación o avenimiento. Esto abre la pregunta sobre qué incentivos podrían explicar esta tendencia.

En cuanto a los resultados generales de las sentencias dictadas en el período, un 70% de las demandas por despido injustificado es acogido por los tribunales frente a un 30% que es rechazado —ver Gráfico N°3—. Se trata de una tasa de acogimiento alta, que, según veremos más adelante, aumenta según el tipo de causal. En línea con lo anterior estos resultados podrían reforzar la idea de que para el empleador es mejor un acuerdo que correr el riesgo de condena.

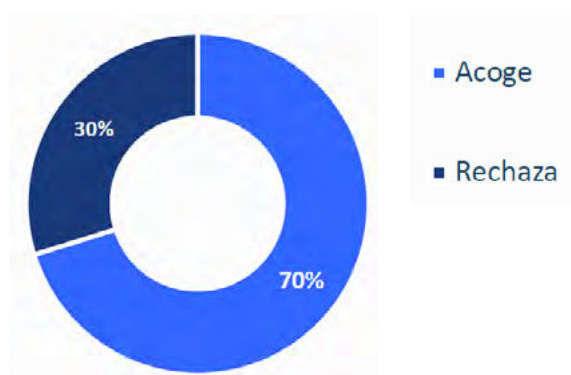
El desagregar los resultados por año, permite observar

Gráfico 2. Término de causas por despido injustificado desagregado por tipo (2015-2025)

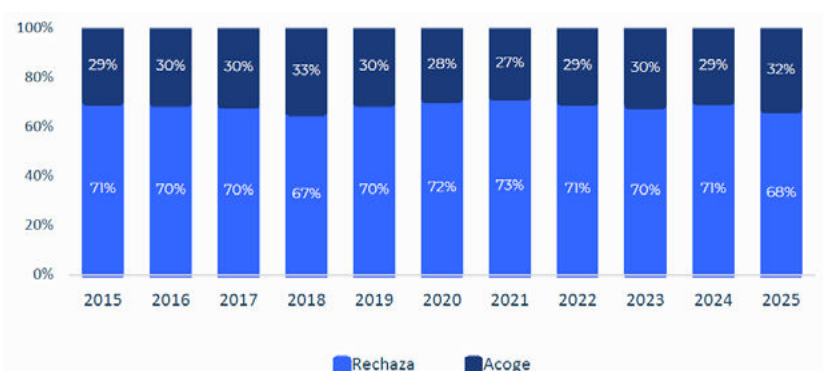


Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Gráfico 3. Resultado general de demandas por despido injustificado (2015-2025)



Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Gráfico 4. Resultados de demanda por despido injustificado desagregado por año (2015-2025)

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

que la tasa de acogimiento es marcadamente estable a lo largo del período: oscila entre un 67% y un 73% sin mostrar una tendencia clara al alza o a la baja —ver Gráfico N°4—. Esta estabilidad sugiere que no se trata de un fenómeno coyuntural asociado a un ciclo económico o a un cambio jurisprudencial específico, sino de un patrón estructural en la forma en que los tribunales resuelven este tipo de causas.

En conjunto, estos tres gráficos describen un sistema en el que la mayoría de las causas no se resuelve por sentencia y, cuando lo hacen, la probabilidad de que el despido sea declarado injustificado es alta y estable en el tiempo. Esta combinación —alta tasa de acuerdo, alta tasa de acogimiento— resulta consistente con la hipótesis de que el costo esperado de litigar hasta la sentencia opera como un incentivo a las soluciones tempranas.

3. RESULTADOS DE LAS SENTENCIAS DESAGREGADOS SEGÚN DIVERSOS CRITERIOS (2015-2025)

En este apartado examinamos los resultados de las sentencias distinguiendo según distintos criterios, con el fin de identificar si existen diferencias relevantes en la tasa de acogimiento. Para ello, presentamos los datos desagregados según el tipo de demandante y demandado, el tribunal, el juez y la causal invocada.

A. Resultados desagregados por tipo de demandante y tipo de demandado

Una primera cuestión a dilucidar es si existen diferencias según características del demandante y el tipo de demandado. Para categorizar al primero consideramos dos elementos: el sexo y número de demandantes en la causa. En cuanto al tipo de demandado lo categorizamos según su naturaleza, a saber, empresa privada, persona natural u organismo público.

Sobre un total de 70.070 personas demandantes, los hombres representan el 65% y las mujeres el 35%. La tasa de acogimiento es ligeramente superior para las demandantes mujeres (73,8%) que respecto de los hombres (72,0%), aunque la diferencia es irrelevante.

Tabla 1 Resultados desagregados según sexo del demandante

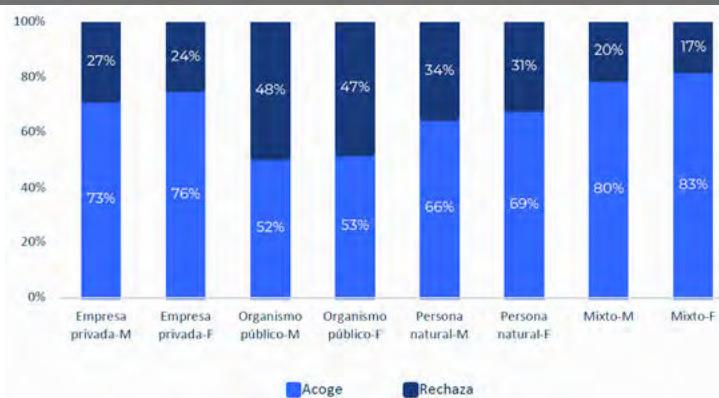
Categoría	Participación	Tasa de acogimiento
Mujeres	35%	73,8%
Hombres	65%	72,0%

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Tabla 2 Resultados desagregados según número de demandantes

N° demandantes	Participación	Tasa de acogimiento
1	87,8%	69,2%
2	4,4%	74,2%
3	2,4%	79,5%
4 a 5	2,4%	80,0%
6 a 10	1,8%	77,4%
11 a 20	0,8%	77,1%
21 o más	0,4%	74,8%

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Gráfico 5 Resultados desagregados por sexo del demandante y tipo de demandado (2015-2025)

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Un fenómeno interesante, es que la tasa de acogimiento aumenta en la medida que aumenta el número de demandantes: en las causas con un único demandante el despido es declarado injustificado en un 69,2% de los casos; cuando hay dos demandantes la tasa sube a 74,2%; se ubica entre el 77% y el 80% en las causas con tres o más demandantes; y alcanza un máximo de 80% en el rango de 4 a 5 demandantes.

En cuanto al tipo de demandado, las empresas privadas concentran el 68,2% del universo de causas y registran una tasa de acogimiento de 73,7%; los organismos públicos representan el 13,5% de las causas y exhiben la tasa de acogimiento más baja, de 52,4%; las causas de tipo mixto —aquellas en que coexisten demandados de distinta naturaleza, típicamente empresa privada junto a un organismo público, o empresa privada junto a una persona natural— reúnen el 11,5% y alcanzan la tasa de acogimiento más alta: 81,2%. Por último, las personas naturales son la categoría menos frecuente, con un 6,8% de participación y una tasa de acogimiento de 67,1%. El Gráfico N°5 resume el cruce de resultados según sexo del demandante y tipo de demandado.

Lo más llamativo de este apartado es la brecha en los resultados cuando el demandado es un organismo público: la tasa de acogimiento (52,4%) es más de veinte puntos inferior que respecto de las empresas privadas (73,7%).

Tabla 3 Distribución y resultados de organismos públicos

Categoría	Apariciones	% del total org. público	Tasa de acogimiento
Municipalidades	3.157	52,3%	56,0%
Corporaciones municipales	370	6,1%	43,8%
Otros org. públicos	2.515	41,6%	45,7%
Total org. públicos	6.042	100,0%	52,4%

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Tabla 4 Distribución de tribunales según tasa de acogimiento

Rango de tasa	N° tribunales	% tribunales	N° causas	% causas
Menos de 50%	4	2,8%	55	0,1%
50% – 60%	17	11,7%	2.315	5,3%
60% – 70%	48	33,1%	15.948	36,6%
70% – 80%	55	37,9%	24.045	55,2%
80% – 90%	16	11,0%	1.158	2,7%
90% o más	5	3,4%	44	0,1%
Total	145	100,0%	43.565	100,0%

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Para comprender mejor este fenómeno conviene mirar hacia adentro de la categoría “organismo público”, toda vez que no se trata de un grupo homogéneo.

En efecto, las municipalidades concentran por sí solas el 52,3% de las causas y las corporaciones municipales agregan otro 6,1%. El 41,6% restante corresponde a “otros organismos públicos” —servicios centralizados, gobiernos regionales, instituciones autónomas y empresas estatales—. En las municipalidades, la tasa de acogimiento alcanza el 56%, mientras que respecto de los otros organismos la tasa de acogimiento es del 45,7%.

B. Resultados desagregados por tribunales laborales

Según vimos antes la tasa de acogimiento promedio era

del 70%. Lo que ahora debemos analizar es qué tan homogéneos son los tribunales entre sí: si la tasa varía significativamente o tiende a concentrarse en torno a la media. A continuación, presentamos la distribución de los 145 tribunales que abarca el estudio según su tasa de acogimiento, la dispersión observada y los casos extremos.

La distribución muestra una fuerte concentración en torno al promedio: el 71% de los tribunales y el 91,8% de las causas se ubican entre 60% y 80% de acogimiento. Los extremos son testimoniales en volumen: los tribunales con tasas inferiores a 50% o superiores a 90% suman 9 tribunales y 99 causas (0,2% del universo). Las tasas atípicas existen, pero se concentran en tribunales con muy pocas sentencias, donde la cifra es estadísticamente poco confiable.

Las cifras de dispersión confirman esa lectura. Entre los 145 tribunales observados, el tribunal típico falla a favor

Gráfico 6 Desagregados por tribunal laboral con más de 300 casos (2015-2025)



Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Tabla 5 Distribución de jueces según tasa de acogimiento

Rango de tasa	N° jueces	% jueces	N° causas	% causas
Menos de 50%	147	14,6%	1.841	4,2%
50% – 60%	129	12,8%	3.883	8,9%
60% – 70%	189	18,8%	13.272	30,5%
70% – 80%	196	19,5%	18.427	42,4%
80% – 90%	109	10,8%	5.100	11,7%
90% o más	235	23,5%	927	2,3%
Total	1.005	100,0%	43.450	100,0%

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

del trabajador en un 70,0% de los casos, y la mitad central de los tribunales se ubica entre 64,1% y 75,9%. Si se consideran solo los 40 tribunales con al menos 100 sentencias —donde la muestra es más confiable—, la cifra típica sigue siendo 70,0% y el grueso de los tribunales se concentra aún más, entre 55,9% y 84,6%. Existen diferencias entre tribunales, pero son acotadas: la mayoría se mueve dentro de una franja de unos 15 puntos en torno al 70%.

Esa heterogeneidad acotada, pero real, se aprecia con nitidez en los 23 tribunales que concentran el grueso del sistema. Estos representan apenas el 15,9% del total de tribunales, pero el 85,5% del universo de sentencias —ver Gráfico N°6—, de modo que lo que ocurre aquí describe, en la práctica, el comportamiento del sistema en su conjunto. Y lo que se observa es que, incluso dentro de este grupo de masa relevante, la tasa de acogimiento se mueve en una banda amplia, pero contenida.

Los extremos lo ilustran. Entre los 23 tribunales considerados en el gráfico, en el extremo superior aparecen Chillán (85%; 668 casos), Antofagasta (78%; 1.650), Concepción (77%; 1.868), Puente Alto (77%; 306) y Valdivia (76%; 304); en el inferior, Arica (57%; 542), Talca

(59%; 826), Colina (60%; 710), San Miguel (61%; 1.642) y Puerto Montt (64%; 756). Es decir, ningún tribunal acoge la totalidad de las demandas ni rechaza la mayoría, pero la brecha entre el más y el menos favorable al trabajador supera los 27 puntos porcentuales.

Una diferencia de esa magnitud no es trivial: significa que dos demandantes con causas comparables podrían enfrentar probabilidades de éxito sustancialmente distintas según el tribunal en que sea conocida la causa. Queda abierta entonces la pregunta sobre qué explica esa dispersión: si responde a diferencias en la composición de la cartera de causas de cada tribunal o, más bien, a criterios interpretativos propios de cada sede.

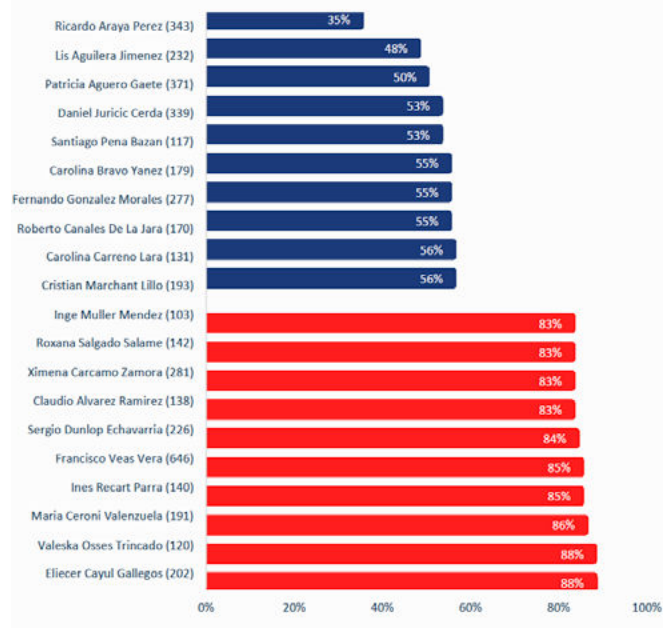
C. Resultados desagregados por juez laboral

Las diferencias entre tribunales que acabamos de ver, aunque acotadas, son reales. Conviene entonces dar un paso más y mirar qué ocurre a nivel de juez, porque dentro de un mismo tribunal pueden convivir magistrados con criterios distintos. En lo que sigue analizamos cómo se distribuyen los 1.005 jueces del estudio según su tasa de acogimiento, qué tan parecidos o distintos son entre sí y quiénes aparecen en los extremos.

La Tabla N°5 ofrece una primera mirada a esa distribución. Agrupa a los 1.005 jueces en tramos de tasa de acogimiento e indica, para cada tramo, cuántos magistrados lo integran y qué proporción del total de causas resolvieron. Esta doble lectura —por número de jueces y por volumen de causas— es clave: permite distinguir los tramos que efectivamente concentran la actividad jurisdiccional de aquellos que, pese a reunir a varios magistrados, pesan poco en el conjunto del sistema.

La mayor parte del volumen se concentra alrededor del promedio, aunque los jueces aparecen más repartidos que los tribunales. El 38,3% de los jueces y, sobre todo, el 72,9% de las causas se ubican entre 60% y 80% de acogi-

Gráfico 7 Comparativa de jueces top 10 más alto y más bajo en tasa de acogimiento de demandas por despido injustificado (2015-2025)



Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

miento. A primera vista los extremos llaman la atención —147 jueces (14,6%) acogen menos de la mitad de las demandas y 235 (23,4%) acogen el 90% o más—, pero entre todos ellos reúnen apenas el 4,2% y el 2,1% de las causas. Son, casi siempre, jueces con muy pocas sentencias en la muestra, donde la tasa pierde valor como indicador.

Las cifras de dispersión confirman ese diagnóstico. Considerando a los 1.005 jueces, la mediana es 71,8% y la mitad central del grupo se mueve entre 57,1% y 87,5%, una banda muy ancha que está inflada por los magistrados con pocas causas. Si nos quedamos con los 125 jueces que han dictado al menos 100 sentencias, ese rango se estrecha a 66%–77%, con una mediana de 70,9%. La heterogeneidad es real y, además, algo mayor que la observada entre tribunales en el mismo corte: dentro de un mismo tribunal pueden convivir jueces con criterios distintos, mientras que al promediar por sede esas diferencias tienden a diluirse.

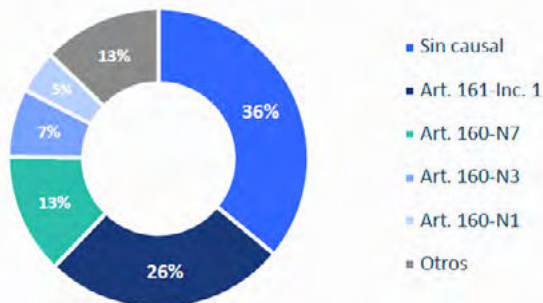
Esa heterogeneidad se ve con claridad si miramos a los 125 jueces con al menos 100 sentencias, que entre todos concentran el 70,4% de las causas del estudio. El gráfico siguiente ordena, dentro de ese grupo, a los diez jueces con mayor tasa de acogimiento y a los diez con menor —ver Gráfico N°7—. La distancia entre uno y otro extremo supera los 52 puntos porcentuales.

Los nombres concretos ilustran bien esa distancia. En el extremo superior aparecen Eliecer Cayul Gallegos (88%), Valeska Osses Trincado (88%), María Ceroni Valenzuela (86%), Inés Recart Parra (85%) y Francisco Veas Vera (85%). En el extremo opuesto, Ricardo Araya Pérez (35%), Lis Aguilera Jiménez (48%), Patricia Agüero Gaete (49%), Daniel Juricic Cerda (53%) y Santiago Peña Bazán (53%). Es decir, dos demandantes con causas comparables pueden enfrentar probabilidades de éxito muy distintas dependiendo del juez al que se le asigne la causa.

Una distancia de esa magnitud supera ampliamente los 27 puntos que separaban a los tribunales más y menos favorables al trabajador, y deja abierta la misma pregunta del apartado anterior: cuánto de esta variación se explica por las causas que le toca conocer a cada juez y cuánto por su propio criterio para resolverlas. Que las diferencias sean más marcadas entre jueces que entre tribunales sugiere, al menos, que una parte del fenómeno se juega en el criterio individual del magistrado.

D. Resultados desagregados por tipo de causal

En este apartado examinamos los resultados según la causal invocada por el empleador para poner término al contrato. Antes de discutir las diferencias de resultado por causal conviene mirar cómo se distribuyen las causales litigadas. La mayoría se concentra en muy pocas causales —ver Gráfico N°8—. Los despidos sin causal invocada concentran el 36% del total, la causal de necesidades de la empresa (Art. 161 N°1) suma un 26,5%, el incumplimiento grave de obligaciones del trabajador (Art. 160 N°7), un

Gráfico 8 Distribución de causales impugnadas en demandas por despido injustificado (2015-2025)

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

13%, y las inasistencias injustificadas (Art. 160 N°3), un 7%. Solo estas cuatro categorías reúnen, en conjunto, cerca del 83% de las causas analizadas. Las demás causales — desde las faltas de probidad del Art. 160 N°1 hasta el caso fortuito o fuerza mayor del Art. 159 N°6— aparecen con frecuencias muy menores, por debajo del 5% cada una.

El Gráfico N°9 ordena las diez causales con más casos según su tasa de acogimiento, y permite agruparlas en tres familias. En el extremo superior se ubican las causales objetivas, en las que el empleador debe acreditar circunstancias externas o económicas que justifiquen el término: el caso fortuito o fuerza mayor del Art. 159 N°6 (90,4%) y las necesidades de la empresa del Art. 161 N°1 (83,4%). En una franja intermedia conviven otras causales del Art. 159 —conclusión de la obra (73,0%) y vencimiento del plazo (52,0%)— y los despidos sin causal invocada (70,2%), que el tribunal declara injustificados cuando el empleador no logra encuadrar la decisión en alguna hipótesis legal.

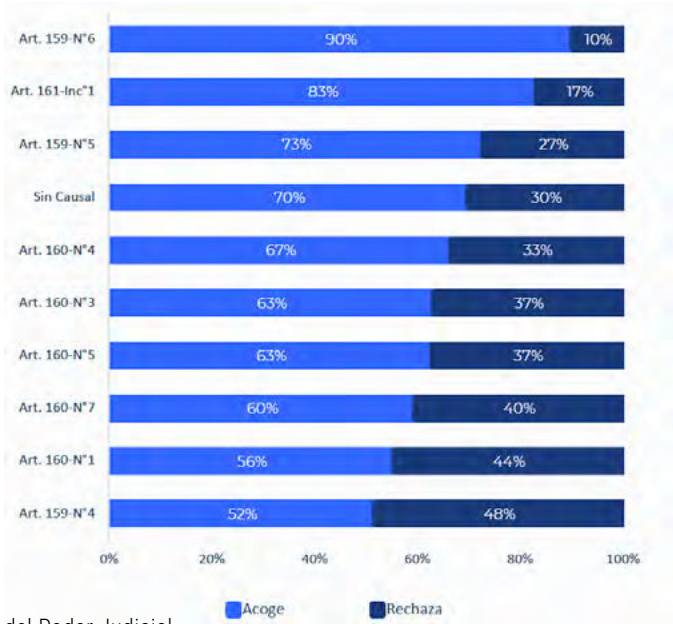
En el extremo inferior se concentran las causales subjetivas del Art. 160, que imputan al trabajador una conducta contractualmente reprochable: abandono del trabajo (66,9%), inasistencias injustificadas (63,5%), actos que afectan la seguridad (63,2%), incumplimiento grave de obligaciones (59,7%) y faltas o conductas inmorales (55,7%). Aun en este grupo, donde la imputación recae sobre el trabajador, ninguna causal baja del 50% de acogimiento.

Un patrón llamativo de los resultados anteriores es que al empleador le va peor cuando invoca una causal objetiva que cuando imputa una conducta al trabajador. Las demandas por despido injustificado bajo la invocación de causales objetivas del Art. 159 y del Art. 161 —hechos económicos, temporales o externos ajenos a la conducta del trabajador— se acogen, en su conjunto, a una tasa de 79,9%; las relacionadas a causales subjetivas del Art. 160, que imputan una conducta contractualmente reprochable al trabajador, se acogen a una tasa de 60,6%. La brecha de 19,3 puntos porcentuales resulta contraintuitiva: dado que la teoría del proceso suele asociar mayor dificultad probatoria a la acreditación de estados subjetivos — intención, culpa, gravedad de una conducta— que a la de hechos objetivos verificables, cabría esperar el patrón inverso. Que el dato vaya en sentido contrario sugiere que la frontera entre lo objetivo y lo subjetivo no se juega tanto en la naturaleza del hecho que debe acreditarse, como en la exigencia con que los tribunales han construido el estándar de cada causal.

Esa misma frontera se proyecta hacia adentro de cada causal. Para medirlo calculamos la tasa de acogimiento de cada juez dentro de cada causal con al menos 30 casos, o 20 cuando la masa es menor, y comparamos la dispersión entre jueces (ver Tabla N°6). El resultado refuerza la distinción objetiva-subjetiva trazada más arriba: en necesidades de la empresa, donde la discusión gira en torno a hechos económicos verificables, los 108 jueces con casos suficientes muestran una desviación estándar de 9,1 puntos porcentuales. En las causales subjetivas del Art. 160 la dispersión se amplía a 13,8 puntos en incumplimiento grave, 12,0 en inasistencias y 16,5 en faltas o conductas inmorales, y se mantiene alta —13,2 puntos— en los despidos sin causal invocada.

La heterogeneidad entre jueces documentada en la sección II.C está así dominada por las causales subjetivas: cuando la causal es objetiva los jueces convergen; cuando exige calificar la conducta del trabajador, la identidad del juez asignado importa más. El empleador no solo enfren-

Gráfico 9 Resultados desagregados por las diez causales principales (2015-2025)



Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Tabla 6 Dispersión inter-juez dentro de cada causal

Causal	Tasa global	N° jueces	Mediana entre jueces	Desv. estándar	Brecha máx-min
Sin causal invocada	70,2%	145 (≥30)	71,6%	13,2 pp	64,8 pp
Necesidades de la empresa (Art. 161 N°1)	83,4%	108 (≥30)	85,4%	9,1 pp	48,5 pp
Incumplimiento grave (Art. 160 N°7)	59,7%	56 (≥30)	54,9%	13,8 pp	68,5 pp
Inasistencias injustificadas (Art. 160 N°3)	63,5%	19 (≥30)	67,6%	12,0 pp	46,1 pp
Faltas o conductas inmorales (Art. 160 N°1)	55,7%	14 (≥20)	58,3%	16,5 pp	49,7 pp

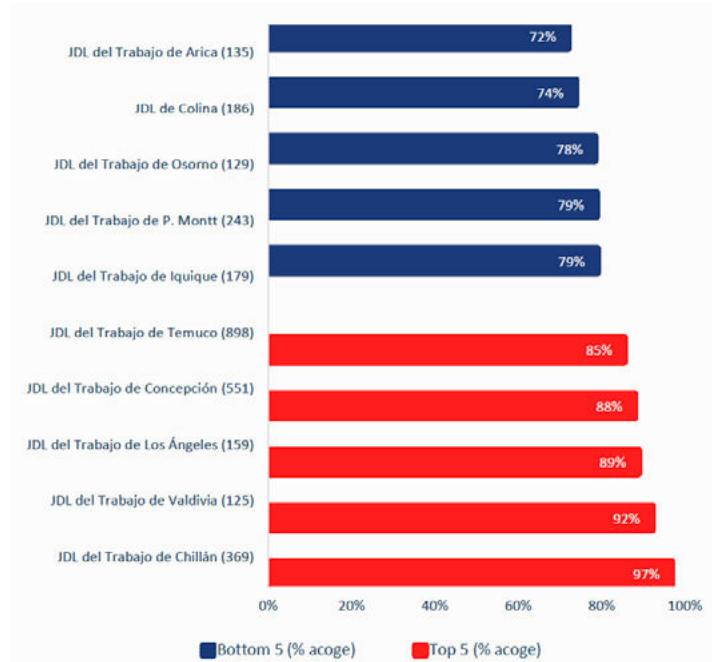
Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

ta probabilidades de éxito distintas según invoque una causal objetiva o una subjetiva, sino que dentro de las subjetivas, carga además con una incertidumbre asociada al juez, cuestión que bajo las objetivas prácticamente se diluye.

Por su peso en el universo de causas y por la magnitud

de su tasa de acogimiento, la causal de necesidades de la empresa merece una mirada propia. Con 11.548 causas representa el 26% del universo analizado, lo que la convierte en la causal más invocada después de los despidos sin causal. Su tasa de acogimiento alcanza el 83,4%, esto es, casi 13 puntos por encima del promedio general del 70,2%. En otras palabras, cuando el empleador invoca

Gráfico 10 Comparativa de tribunales top 5 más alto y más bajo en tasa de acogimiento en causal por necesidades de la empresa (2015-2025)



Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

esta causal para terminar el contrato, los tribunales tienden a declarar injustificado el despido en más de cuatro de cada cinco casos.

La tasa de acogimiento de la causal es notablemente estable en el tiempo. Entre 2015 y 2025 oscila en una banda estrecha de 82% a 86%, con una sola excepción: en 2020 cae a 79,5%, el único año del período en que

se ubica bajo el 80%. El cruce por sexo del demandante muestra una brecha: la tasa de acogimiento es 85,0% en demandantes mujeres y 78,8% en hombres. En cuanto a los resultados en tribunales, existen diferencias importantes —ver Gráfico N°10—: mientras el JDLT de Chillán acoge el 97% de los despidos que invocan esta causal, el JDLT de Arica resuelve a favor del trabajador un 72% de las veces.

4. ANÁLISIS DE LAS CONDENAS EN COSTAS EN JUICIOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO (2015-2025)

Por último, en este apartado analizaremos los datos relativos a las condenas en costas. De las 43.565 sentencias del período, solo en el 33% de los casos se condenó en costas; mientras que en el restante 67% no se impusieron —ver Gráfico N°11—. Ahora bien, cuando hay condena, esta recae casi siempre sobre el empleador: en 12.894 condenas (88,4%) se fijan costas contra el demandado y solo en 1.695 (11,6%) en contra el demandante. Sobre el total de sentencias ello implica que el empleador es condenado en costas en el 29,6% de los juicios y el trabajador en apenas un 3,9%, cifras consistentes con la tasa de acogimiento del 70% a favor del trabajador.

Cuando hay condena en costas, conviene además examinar los montos fijados. En 9.906 de las 14.589 condenas (67,9%) la sentencia estableció un monto de costas personales; en las restantes 4.683 (32,1%) se omitió su determinación. La mediana global asciende a \$400.000 y el promedio a \$578.218. Resulta relevante, sin embargo, la asimetría entre partes: contra el demandado, la mediana es de \$450.000 y el promedio de \$601.258; contra el demandante, \$300.000 y \$424.881, respectivamente. En mediana, los tribunales fijan costas en contra del empleador por montos un 50% superiores a los que fijan cuando condenan al trabajador —ver Gráfico N°12—.

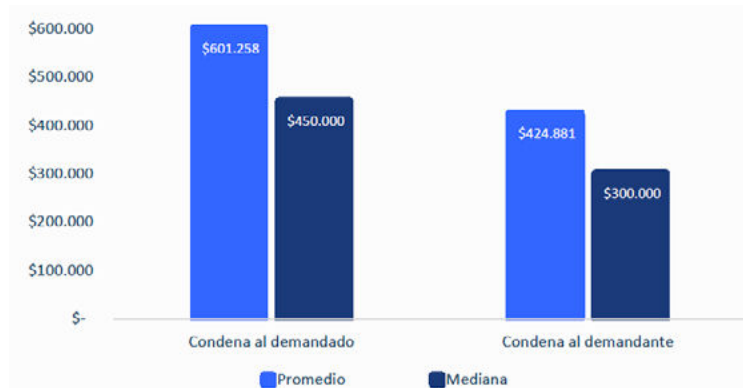
Gráfico 11 Porcentaje de condenas en costas en juicios por despido injustificado (2015-2025)



Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Al igual que con la tasa de acogimiento, la propensión a condenar en costas varía entre tribunales —ver Gráfico N°13—. En el extremo superior aparecen Chillán (65,1%), Iquique (59,6%), Los Ángeles (56,7%), Copiapó (52,7%) y Talca (49,4%); en el inferior, San Felipe (7,2%), Punta Arenas (22,5%), 2° Juzgado de Santiago (23,6%), Calama (25,7%) y 1° Juzgado de Santiago (26,1%). La brecha entre Chillán y San Felipe supera los 57 puntos porcentuales.

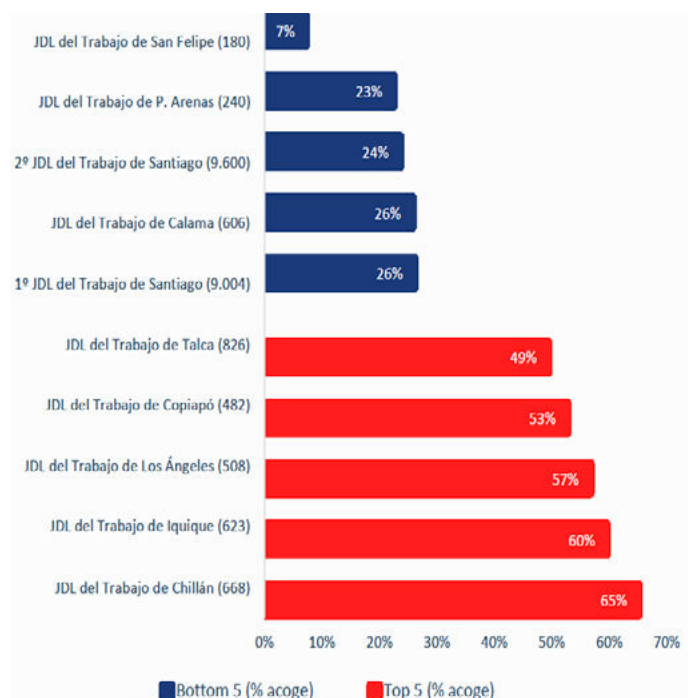
La heterogeneidad se acentúa al bajar al nivel del juez en cuanto al monto fijado —ver Gráfico N°14—. Entre los

Gráfico 12 Diferencias entre demandante y demandado en el monto de condena en costas

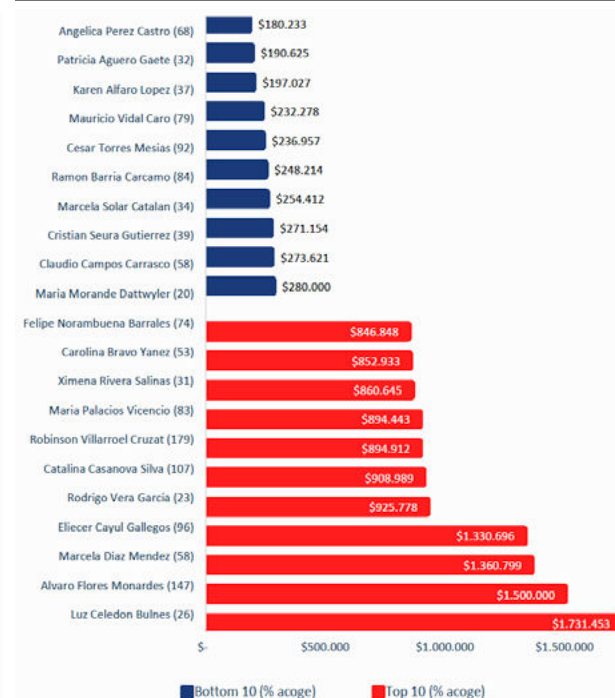
Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

magistrados con masa suficiente, los diez que fijan los montos más altos promedian sobre \$850.000 por causa, con un máximo cercano a \$1.731.000; los diez más bajos quedan muy por debajo de la mediana global de \$400.000. La distancia entre extremos excede largamen-

te la dispersión entre tribunales. Como en los apartados anteriores, queda abierta la interrogante respecto a cuánto de esta variación responde a las características de las causas de cada juez —cuantía, complejidad probatoria— y cuánto a su criterio individual al calibrar el monto.

Gráfico 13 Comparativa de tribunales top 5 más alto y más bajo en condena en costas (2015-2025)

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

Gráfico 14 Comparativa de jueces top 10 más alto y más bajo en tasa de acogimiento de demandas por despido injustificado (2015-2025)

Fuente: elaboración propia con datos del Poder Judicial.

5. REFLEXIONES FINALES

Los datos describen un piso común estable en el tiempo y entre tribunales, en el que las demandas por despido injustificado tienden a ser acogidas y la perspectiva agregada para el empleador es desfavorable. Sobre ese piso se identifican variaciones relevantes entre tribunales, jueces y causales que generan preguntas sobre la predictibilidad del sistema. Las reflexiones que siguen ordenan esa lectura en nueve puntos:

1) Primero, el resultado central es estable en el tiempo. La tasa de acogimiento oscila en una banda estrecha de 67% a 73% a lo largo de los once años analizados, sin tendencia clara. Esa estabilidad sugiere un patrón estructural en el modo en que los tribunales resuelven estas causas, no un fenómeno coyuntural.

2) Segundo, el sistema resuelve mayoritariamente por acuerdo entre las partes: cerca del 57% de las causas termina por conciliación o avenimiento, frente a apenas 2,1% en la litigación civil. Esa preferencia es coherente con el escenario que enfrenta el empleador: cuando se llega a sentencia, el 70% de las demandas son acogidas, a lo que se suman los recargos del artículo 168 del CT,

intereses y reajustes. En ese contexto, probablemente el acuerdo temprano opera como vía de contención del riesgo, más que como transacción equilibrada entre las partes.

3) Tercero, el tipo de demandado introduce una brecha que requiere explicación. Las empresas privadas registran 73,7% de acogimiento y las causas mixtas 81,2%, mientras que los organismos públicos caen a 52,4% —más de veinte puntos por debajo del privado—; intra-público la brecha se amplía: municipalidades, un 56,0%, y el resto de organismos públicos, 45,7%. Que el Estado enfrente a sus trabajadores con tasas de fracaso sustancialmente menores merece una discusión propia, en especial porque buena parte de esa litigación se vincula a vínculos precarios —honorarios, contratas— cuya calificación jurídica ha sido históricamente disputada.

4) Cuarto, existe heterogeneidad entre tribunales, aunque acotada. La mayoría se mueve en una banda de unos quince puntos en torno al 70% —los extremos (<50% o >90%) concentran apenas el 0,2% de las causas—, pero

dentro de los 23 tribunales que reúnen el 85,5% del sistema la brecha entre el más y el menos favorable al trabajador supera los 27 puntos porcentuales. Dos demandantes con causas comparables pueden enfrentar probabilidades de éxito materialmente distintas según la sede.

5) Quinto, la heterogeneidad se acentúa al nivel del juez. Entre los 125 magistrados con al menos 100 sentencias, la distancia entre los diez con mayor y los diez con menor tasa de acogimiento supera los 52 puntos porcentuales —prácticamente el doble de la dispersión entre tribunales—, lo que sugiere que una parte relevante del resultado se juega en la decisión individual del juez.

6) Sexto, la causal invocada explica gran parte de la variación. Las causales objetivas del Art. 159 y del Art. 161 —encabezadas por caso fortuito (90,4%) y necesidades de la empresa (83,4%)— se acogen al 79,9% agregado; las subjetivas del Art. 160 lo hacen al 60,6%. El dato es contraintuitivo: la mayor dificultad probatoria de los estados subjetivos haría esperar el patrón inverso. La explicación más plausible no está en la naturaleza del hecho a acreditar, sino en el estándar con que los tribunales han construido cada causal. La dispersión entre jueces, además, se concentra en las causales subjetivas: cuando la causal exige calificar la conducta del trabajador, la identidad del juez asignado importa; cuando es objetiva, los jueces tienden a converger.

7) Séptimo, las condenas en costas confirman la asimetría. Solo un tercio de las sentencias contiene condena en costas, pero el 88,4% recae sobre el empleador, con montos en mediana 50% superiores a los fijados al trabajador. La propensión a condenar y el monto fijado muestran, además, la misma heterogeneidad entre tribunales y jueces ya observada en la tasa de acogimiento.

8) Octavo, el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán merece mención especial: 85% de acogimiento general, 97% en necesidades de la empresa y 65,1% de condenas en costas —la más alta del país—. Que un mismo tribunal lidere los tres indicadores no parece accidental y plantea una pregunta legítima sobre los criterios interpretativos que allí se aplican.

9) Noveno, en síntesis, el sistema opera favorablemente al trabajador en la fase de sentencia —estable en el tiempo y consistente entre tribunales—, lo que configura una perspectiva agregada desfavorable para el empleador, sobre la que se superpone una variabilidad relevante según tribunal, juez y, sobre todo, causal invocada. Esa combinación podría explicar en buena parte la lógica con la que litigan las partes y, en particular, por qué el acuerdo se ha consolidado como la vía dominante de resolución. Los datos no resuelven la pregunta normativa de fondo —si esta configuración es deseable o reformable—, pero trazan el mapa empírico sobre el que debe darse esa discusión.