

LOS COSTOS DE LA JUDICIALIZACIÓN LABORAL PARA EL EMPLEO FORMAL

- La litigiosidad laboral se disparó: los ingresos a tribunales laborales se triplicaron entre 2021 y 2025 y las demandas por despido injustificado crecieron 262%, llegando al 57,4% del ingreso total.
- El despido cuesta más de lo que establece la ley, pues cerca del 57% de las causas termina en acuerdos con costo para la empresa y, en los casos que hay fallos, el 70% de las demandas es acogida (83,4% en la causal de necesidades de la empresa).
- Así, la justicia laboral se ha convertido en un impuesto a la contratación formal y en un incentivo a la automatización que, sumado al resto de costos salariales al alza, tienen al país en una emergencia laboral.

El mercado laboral chileno está bajo presión. El estancamiento económico, con la actividad cayendo en todo lo que va del año y un crecimiento tendencial por debajo del 2%, y costos salariales al alza debido a una serie de políticas públicas (aumento del sueldo mínimo, disminución de la jornada laboral, alza de cotizaciones previsionales, entre otras), en medio de un mercado que aún no se recupera del *shock* que significó la pandemia, han llevado a la tasa de desocupación a un 9,4% en el trimestre marzo-mayo de 2026 —su nivel más alto desde junio de 2021—, completando más de tres años consecutivos sobre el 8%.

Este complejo escenario no solo ha llevado a una baja creación de empleos formales, sino que también ha incrementado los despidos: según la Dirección del Trabajo, los términos de contrato aumentaron un 23,6% entre 2021 y 2025, con un alza de 44% en la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo (“CT”), conocida como “necesidades de la empresa”. Quienes son despedidos bajo esta causal tienen derecho a una indemnización por años de servicio (de un sueldo por año trabajado con tope de 11 sueldos, versus los 3,3 sueldos que los países OCDE pagan a un trabajador con 10 años de servicio) que se suma a los beneficios del seguro de cesantía.

Estos altos costos de despido, además, deben considerar una alta litigiosidad — causas se triplicaron entre 2021 y 2025— que solo incrementan los primeros y hacen menos atractiva la contratación y, por el contrario, incentivan la automatización.

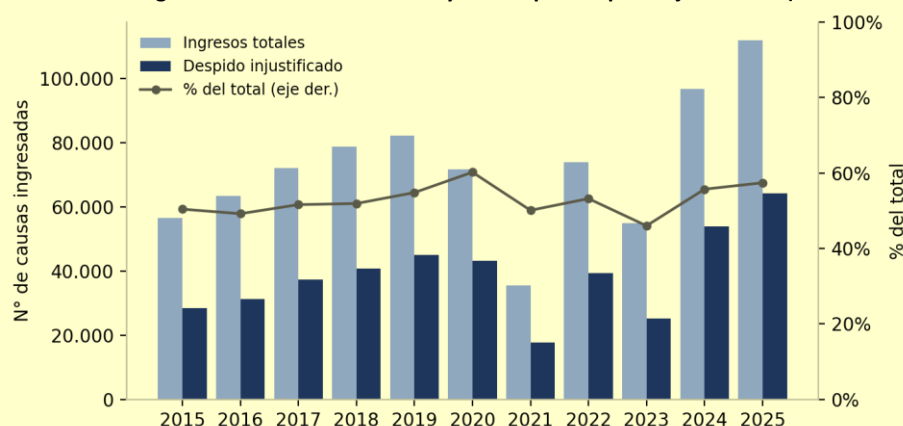
¿CÓMO RESUELVEN LOS TRIBUNALES?

Surge entonces la pregunta sobre cómo resuelven los tribunales laborales estas causas y qué certeza ofrece el sistema. La pregunta trasciende lo procesal: al elevar el costo y la incertidumbre del despido, la justicia laboral incide en las decisiones de contratación y ajuste, introduciendo rigideces que frenan la creación de empleo formal.

I.- El alza de la litigiosidad laboral

Los ingresos a tribunales laborales pasaron de 35.450 causas en 2021 a 112.083 en 2025, más que triplicándose y superando en 36% el *peak* previo a la pandemia (2019). Las causas por despido injustificado siguieron la misma trayectoria: crecieron de 17.769 a 64.287 (+262%) y pasaron de representar el 50,4% del ingreso total en 2015 al 57,4% en 2025 (Gráfico N°1). La litigiosidad se instaló así en un nivel superior, crecientemente concentrado en la justificación del despido. Para las empresas, el paso por tribunales dejó de ser excepcional y su costo se internaliza desde la decisión de contratar.

NÚMERO DE CAUSAS INGRESADAS SE DUPLICÓ EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS
Gráfico N°1. Ingresos a tribunales laborales y causas por despido injustificado (2015–2025)



Fuente: elaboración propia sobre la base del informe n°87 del Observatorio Judicial.

II.- La forma en que se resuelven las causas: acuerdos y sentencias

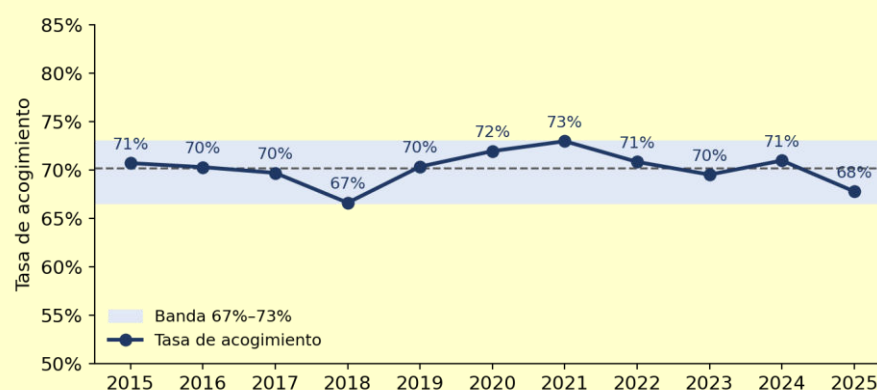
Antes de examinar cómo fallan los tribunales, conviene mirar cómo terminan los juicios: la mayoría de ellos no llega a sentencia. Entre 2015 y 2025, cerca del 57% se resolvió por acuerdo previo entre las partes. El contraste con la litigación civil —donde solo el 2,1% termina por estas vías— sugiere que el sistema laboral empuja a transar

antes de la sentencia. Y el acuerdo no es gratuito: habitualmente supone un pago adicional que encarece el despido, de manera anticipada y menos visible.

Cuando el juicio llega a sentencia, el resultado tiende a favorecer al trabajador: un 70% de las demandas fue acogida. No es un dato coyuntural: como muestra el Gráfico N°2, la tasa de acogimiento oscila entre 67% y 73% a lo largo de 11 años. Más bien parece una característica estructural del sistema donde el resultado judicial es parte de los costos esperados de un despido.

TRABAJADORES GANAN UN 70% DE LOS JUICIOS LABORALES

Gráfico N°2. Tasa de acogimiento de las demandas por despido injustificado (2015–2025)



Fuente: elaboración propia sobre la base del informe n°87 del Observatorio Judicial.

Estos datos dan cuenta que llegar a sentencia significa para el empleador una probabilidad cercana al 70% de condena, más los recargos del artículo 168 del CT, intereses y reajustes. En cambio, el acuerdo opera como una vía racional de contención del riesgo¹. El efecto agregado es que —sea vía recargo en sentencia o pago en el acuerdo— el costo efectivo del despido excede al que fija la ley. Ese sobre costo opera como un impuesto implícito a la contratación formal.

III.- La causal de necesidades de la empresa

El promedio del 70%, con todo, no es uniforme: la causal de necesidades de la empresa —la vía que el propio CT contempla para el ajuste por razones económicas—

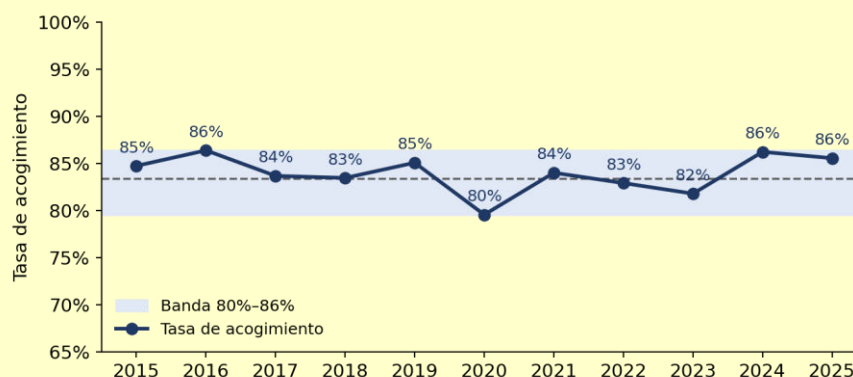
¹ Si el despido es declarado injustificado la indemnización por años de servicio se puede recargar en 30%, 50%, 80%, o incluso en un 100%. La suma se reajusta por IPC hasta el pago y devenga el máximo interés para operaciones reajustables (art. 173 CT). Así, una indemnización de \$1.000.000, por ejemplo, sube a \$1.300.000 con el recargo de 30%; con un IPC acumulado de 4% llega a \$1.352.000 y, con un interés ilustrativo de 6%, la condena final bordea los \$1.433.000.

es, después del caso fortuito, la de mayor tasa de acogimiento: 83,4%, casi 13 puntos sobre el promedio. Es decir, cuando una empresa fundamenta el despido en su situación económica, los tribunales casi siempre lo declaran injustificado.

Ese resultado adverso no es coyuntural ni depende de quién juzgue. La tasa de acogimiento se mueve entre 82% y 86% durante todo el período (Gráfico N°3).

SOBRE EL 80% DE LOS JUICIOS POR DESPIDOS POR NECESIDADES DE LA EMPRESA TERMINAN CON UN FALLO ADVERSO A LA EMPRESA

Gráfico N°3. Tasa de acogimiento de las demandas por causal de necesidades de la empresa (2015–2025)



Fuente: elaboración propia sobre la base del informe n°87 del Observatorio Judicial.

IV.- El impacto de una justicia laboral rígida

Los datos expuestos plantean la necesidad de repensar una jurisprudencia que parece haberse vuelto excesivamente exigente con el empleador. El derecho laboral existe para nivelar la asimetría entre empleador y trabajador, pero esa corrección parece haberse desplazado al otro extremo: en sede judicial, los datos sugieren una suerte de *asimetría inversa*, en la que el poder de negociación queda del lado del trabajador. Además, hay evidencia empírica que sugiere que una justicia laboral muy favorable al trabajador tendría efectos negativos en el mercado laboral, lo que paradójicamente perjudicaría a los propios trabajadores al reducir sus posibilidades de empleo, o bien, la calidad de sus contratos.

En ese sentido, la severidad de los tribunales laborales tiene un correlato medible en el desempleo. Un estudio para Alemania encontró que donde los jueces son más

favorables al trabajador, un aumento de 1% en las demandas laborales de primera instancia se asocia con un alza cercana a 0,3% en la tasa de desempleo del Estado². Asimismo, mayores costos laborales son la real fuente de precarización del empleo. En Perú, un giro jurisprudencial de 2001 que hizo de la reincorporación del trabajador a su puesto el remedio preferente frente al despido redujo fuertemente la contratación indefinida en favor de contratos temporales³.

Finalmente, los mayores costos asociados a los trabajadores, entre ellos los vinculados al despido, aceleran la automatización. Una investigación en Estados Unidos encontró que los estados cuyas cortes adoptaron protecciones contra el despido injustificado registraron menores flujos de empleo manufacturero, junto con una mayor inversión en maquinaria⁴.

REFLEXIONES FINALES

En medio de un contexto muy desfavorable para el empleo, los datos de la justicia laboral no ayudan a que la economía pueda crear más puestos de trabajo formales. La litigiosidad se triplicó en cinco años; la mayoría de las causas termina en acuerdos que también tienen costo; y, cuando hay sentencia, siete de cada 10 fallos son contra el empleador —más de cuatro de cada cinco en la causal de necesidades de la empresa—, con independencia del ciclo económico.

La consecuencia económica es esperable el costo efectivo del despido es mayor al que fija la ley y, como las empresas contratan anticipando el costo de salida, ese sobre costo opera, en la práctica, como un impuesto a la contratación formal.

Subsiste, además, una paradoja normativa: la causal que el legislador concibió precisamente para el ajuste económico es una de las más severamente tratadas en tribunales, lo que priva al sistema de su propia válvula de flexibilidad.

Con la desocupación en su nivel más alto en cinco años, es necesario debatir el cómo la justicia laboral está operando pues en la práctica está encareciendo y rigidizando las relaciones laborales es probable que termine frenando el dinamismo en la generación de empleo, y ese costo lo paguen las personas y sus familias.

² Berger, H. y Neugart, M. (2011), “Labor courts, nomination bias, and unemployment in Germany”, *European Journal of Political Economy*, 27(4), pp. 659-673.

³ Jaramillo, M., Almonacid, J. y De la Flor, L. (2019), “Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001”, Documento de Investigación 92, GRADE, Lima.

⁴ Autor, D., Kerr, W. y Kugler, A. (2007), “Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States”, *The Economic Journal*, 117(521), pp. 189-217.