LA TERCERA

Despidos por necesidad de la empresa caen 11% en julio y expertos dicen que firmas están ocupando otras vías de desvinculación

De acuerdo a la Dirección del Trabajo, en julio hubo 39.328 despidos por esta causal. Entre enero y julio acumulan 285.151 desvinculaciones, lo que se traduce en una baja de 4,2%. Según expertos laborales, las empresas están optando más por contratos a plazo fijo y evitando la causal de necesidad, por las mayores exigencias de los tribunales.

Por Carlos Alonso

14 OCTUBRE 2026



Los despidos por necesidad de la empresa volvieron a caer. De acuerdo al informe mensual de la Dirección del Trabajo (DT) en julio, este indicador disminuyó 11% anual al totalizar 4.855 menos por esta causa, totalizando 39.328 despidos. Además, según este

reporte si se analiza el acumulado entre enero y julio hubo 285.151 desvinculaciones, lo que se traduce en una baja de 4,2%.

Pero estas cifras resultan disímiles al mirar cómo ha ido evolucionando el mercado laboral según la encuesta de Empleo del INE, la que muestra que el desempleo para el trimestre junio-agosto subió a 9,6%, **su nivel más alto en cinco años y además se destruyeron más de 100 mil empleos.**

De acuerdo al informe de la DT, el promedio de la tasa de trabajadores involucrados en cartas por artículo 161 inciso 1 (despidos por necesidad de la empresa) para el período de febrero de 2019 a julio de 2026 es de 0,71%.

Entre febrero de 2019 y febrero de 2022, dicho promedio fue de 0,72%, mientras que entre marzo de 2022 y julio de 2026 se redujo a 0,7%, lo que refleja una diferencia de 0,02 puntos porcentuales. Excluyendo el efecto de la pandemia (marzo a agosto de 2020), el promedio de la tasa para el período de febrero de 2019 a febrero de 2022 es de 0,66%, es decir, 0,04 puntos porcentuales menos que el promedio registrado entre marzo de 2022 y julio de 2026.

En el análisis de la DT, **la principal causa de desvinculaciones totales es el vencimiento del contrato con un 41,8%,** luego le sigue conclusión del Trabajo o servicio con un 20,4% y el de necesidades de la Empresa ocupa el tercer lugar en términos de participación con un 18,2%.

Para los expertos hay distintas razones. **Las dos principales es que ahora las empresas han ido prefiriendo realizar contrato a plazo fijo o por la modalidad por obra o faena. A ello se suma, al aumento de la judicialización de los despidos por necesidad de la empresa.**



“Hay un encarecimiento judicial real. Por ejemplo, si el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado, el empleador debe pagar un recargo de 30%, y los tribunales exigen cada vez más fundamento en la carta, lo que la vuelve más restrictiva”, afirma el economista de Horizontal **Franco Antonucci.** No obstante, añade que " por sí sola no explican la caída que se observa".

“El ajuste se hace principalmente no renovando contratos y no reponiendo a quienes salen, lo que es consistente con una actividad estancada más que con una reestructuración activa de las empresas”, puntualiza.

Francisco Plass del estudio de abogados laborales GNP_Canales, plantea que “el desempleo no sube porque las empresas estén despidiendo más, sino porque están contratando menos. El ajuste se está haciendo por la puerta de entrada, no por la de salida”.

En el plano judicial, el experto sostiene que esta causal “es la más cara y más discutible. El empleador debe probar en juicio hechos económicos concretos, objetivos y no transitorios, y la carta debe describirlos con precisión”.

En su explicación añade que “los tribunales rechazan sistemáticamente las cartas genéricas que solo hablan de reestructuración o ajuste de dotación. Si el despido se declara injustificado, se aplica un recargo de 30% sobre la indemnización por años de servicio. A eso se suman otros riesgos, el despido de un trabajador con licencia médica, con fuero o que ha hecho denuncias (por ejemplo, bajo la Ley Karin) puede terminar en una acción de tutela. Y si hay cotizaciones impagas, la nulidad del despido mantiene corriendo las remuneraciones”.

Matías Baeza, abogado en Vial Gallardo Abogados, apunta que “lo que sugiere la cifra es que ni siquiera el empleo transitorio se está generando este año. Eso presiona al alza la cesantía, aun cuando disminuyan los despidos por necesidades de la empresa”.

Más enfático es Benjamín Costa, socio de Estudio Navarro, quien plantea que “esta reducción se debe principalmente a dos factores combinados: El primero es la estricta jurisprudencia de la Corte Suprema, que exige altísimos requisitos para considerar justificada esta causal y lo segundo es “el criterio consolidado de los tribunales laborales respecto a la pérdida del beneficio de la AFC, de modo que, si el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado, el empleador está obligado a restituir el descuento de su aporte al fondo de cesantía”.

Sebastián Parga, socio del estudio Parga Montes Vasseur & López, Laborales, suma argumentos: “Buena parte de las salidas no pasa por esa causal de término que regula el artículo 161 del Código del Trabajo, sino por el término de contratos a plazo fijo o por obra, el mutuo acuerdo o la renuncia, causales que no aparecen en esa estadística. Las empresas están siendo cautelosas: despiden menos, pero también contratan menos. Ese freno en la contratación es la señal más preocupante en la economía”.

Duración de contratos

Un informe de Horizontal aborda la situación de la calidad del empleo. “En doce meses el índice de calidad del empleo presenta una caída de 0,9 puntos porcentuales: 142,4 mil

trabajadores que antes tenían un empleo de calidad, ya no lo tienen. Esta caída se explica principalmente por una disminución en la satisfacción con el trabajo actual", señala el informe.

Asimismo, menciona que de estos, 51,6 mil son mujeres y 90,6 mil son hombres.

De acuerdo a Horizontal, el Indicador de Calidad del Empleo (ICE) mide qué porcentaje de la población ocupada cumple simultáneamente con cuatro dimensiones definidas como condiciones de calidad y estabilidad en la ocupación: cotizaciones de protección social (previsión y salud), formalidad contractual, ausencia de subempleo y ausencia de búsqueda de empleo de manera activa.

De acuerdo a este indicador, el 68,4% de las personas ocupadas cumple con las cuatro dimensiones. En los últimos casi 9 años el rango va desde 65,7% a 74,2%, presentando una caída de 0,9 p.p. en doce meses.

Otro antecedente que entrega este análisis es que la duración de los contratos de los asalariados ha aumentado: si antes de pandemia llegaba a 3,62 años, hoy ese valor alcanza 5,54 años.