



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Departamento de Gestión Empresarial

## **TRATAMIENTO LEGAL Y CONTABLE DE LOS DESPIDOS MASIVOS EN CHILE**

**Seminario para optar al Título Profesional de Contador Auditor con Grado Académico de Licenciado en Contabilidad y Auditoría.**

**Por:**

Abigail Gutiérrez Cerda  
Bastian Novoa Yáñez.

**Profesor guía:**

Fernan Vásquez González.

## **AGRADECIMIENTOS**

Iniciar la confección de este seminario significaba estar a un paso menos de terminar la etapa de pregrado, terminar de escribirlo es la culminación de esta etapa, por lo cual se hace indispensable expresar mi gratitud hacia Dios, quien ha sido mi guía, mi fortaleza, su amor y su fidelidad lo he podido ver hasta el día de hoy, cada logro es resultado de su ayuda.

Mis agradecimientos van también a mi familia, quienes a lo largo de mi trayecto en la universidad han estado apoyándome, entregándome palabras de fe, motivándome cada vez que el ánimo decaía y también por nunca dudar de mis capacidades.

A mis amistades formadas en la universidad también agradezco, por haber hecho de mi paso en la universidad una experiencia mucho más bonita y significativa.

Mi reconocimiento a todos los docentes que han contribuido a mi formación, plasmando su profesionalismo y dedicación.

Dios, familia, amigos, seres queridos, no podría estar más agradecida de todo el apoyo brindado hacia mi persona, este nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes, mi afecto y gratitud.

Abigail C. Gutierrez Cerda.

## AGRADECIMIENTOS

Luego de todo lo vivido en esta experiencia, tengo la necesidad de expresar mis agradecimientos a Dios y personas que sin duda hicieron de ésta la mejor experiencia, agradezco en primer lugar a mi familia que siempre estuvo ahí para darme el apoyo necesario y me motivo a seguir adelante, agradezco el tiempo, las preocupaciones y todo lo que se esfuerzan por cada día formar en mí y en mis hermanos mejores personas.

Agradezco de igual forma a mis amigos y a las hermosas personas que pude conocer a lo largo de esta experiencia que se han transformado día a día en pilares fundamentales como es el caso de Abigail Gutiérrez y Aylene Ramírez, quienes han estado en cada momento y me han dado la oportunidad de compartir un trocito de su vida conmigo, han estado en buenos y malos momentos, formando fuertes lazos desde la experiencia de clases online a la experiencia presencial.

Han sido momentos de alegría, estrés, nervios, y un sinfín de emociones que se viven en el paso por la universidad, sin embargo, agradezco caso uno de esos momentos y los conocimientos adquiridos que sin duda serán una herramienta imprescindible, es por ello por lo que también agradezco a cada profesor que contribuyo en mi formación.

para finalizar cito a Grant Smith quien dice:

*“La educación formal tiene sus luces y sus sombras. Nuestro esfuerzo, más allá de que hoy seamos graduados, puede servir para dar energía a las luces y hacer desaparecer las sombras”*

Bastian A. Novoa Yáñez.

## Índice

Objetivos .....	6
Objetivo General: .....	6
Objetivos Específicos: .....	6
Fundamentación del Tema .....	7
Metodología y Alcance .....	8
Resumen .....	9
Introducción .....	10
Marco Teórico .....	12
Definición Despidos Masivos .....	13
Definición de Despidos Masivos del Seminario .....	14
<b>CAPÍTULO 1: LOS DESPIDOS MASIVOS Y EL PROYECTO DE LEY .....</b>	<b>15</b>
Despidos Masivos o Colectivos .....	16
Los Efectos de los Despidos Masivos .....	17
Legislación Vigente en otros Países .....	18
<i>En el Caso de Chile</i> .....	23
Contenido del Proyecto Ley Chileno .....	24
Propuestas del Proyecto de Ley .....	28
Legislación extranjera v/s Legislación propuesta en Chile .....	32
<b>CAPÍTULO 2: APLICABILIDAD DE LA REGULACIÓN VIGENTE EN CHILE FRENTE A DESPIDOS MASIVOS .....</b>	<b>34</b>
Legislación Vigente en Chile .....	35
Causales de Despido .....	35
A. <i>Causales del Artículo 159:</i> .....	35
B. <i>Causales del Artículo 160:</i> .....	36
C. <i>Causales del Artículo 161:</i> .....	38
D. <i>Causal del Artículo 163 bis:</i> .....	38
Formalidades .....	40
Los Despidos Masivos en Chile .....	43
<i>Caso de Despido Masivo en Chile</i> .....	43
Aplicabilidad Casuística Lider .....	45

<i>¿Cómo cambiar la situación de Walmart con una legislación sobre despidos masivos?</i> .....	47
<b>CAPÍTULO 3: GASTOS ASOCIADOS A LA DESVINLACIÓN Y SU TRATAMIENTO CONTABLE</b> .....	52
Gastos Asociados a la Desvinculación .....	53
Las Indemnizaciones .....	53
1. <i>Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo</i> .....	53
2. <i>Indemnización del Feriado Anual o Vacaciones</i> .....	55
3. <i>Indemnización Legal por años de servicios:</i> .....	56
Trabajador despedido sin Indemnización.....	58
El finiquito .....	59
De la Indemnización por Años de Servicios y Contratos Colectivos .....	59
Análisis de la Normativa Contable Aplicable .....	59
Determinación Provisión de Indemnización por Años de Servicio .....	63
<i>Determinación del Costo del Beneficio:</i> .....	63
<i>Cálculo de la obligación total:</i> .....	64
<i>Valor Presente de las Obligaciones Futuras:</i> .....	64
<i>Provisión Contable:</i> .....	65
<i>Revisión Periódica de Estimaciones:</i> .....	65
<i>Información Por Revelar:</i> .....	65
Pago y Liquidación de la Provisión por el Gasto de Indemnización.....	66
Caso Expositivo Falabella.....	67
Conclusiones.....	69
Bibliografía .....	71

## Objetivos

### **Objetivo General:**

El objetivo general del seminario es analizar el tratamiento legal y contable que producen los despidos masivos en Chile.

### **Objetivos Específicos:**

- Describir la figura de desvinculación laboral, sus causales y las indemnizaciones contenidas en ley chilena.
- Describir el fenómeno de los despidos masivos.
- Revisar y exponer legislación comparada sobre despidos masivos y su aplicabilidad en Chile.
- Analizar contablemente el cálculo de provisiones por indemnizaciones según normativa IFRS NIC 37 y NIC 19.
- Ejemplificar el tratamiento legal y contable de un despido masivo en Chile.

## Fundamentación del Tema

Los despidos masivos se hacen cada vez más preocupantes dentro de las organizaciones y su emergente legislación podría traer consigo la regulación necesaria para comprender su impacto y proteger a los trabajadores, académicos de la Universidad de Wisconsin dentro de un artículo llamaron a la práctica de despidos masivos como la “Nueva y siniestra preocupación” y además señalan que deshacerse de cientos de personas a la vez podría ofrecer ahorros de costos a corto plazo para algunas empresas, pero problemas más amplios para otras que intentan aferrarse a un personal menos leal.

La figura de despidos masivos si bien se ve intensificada durante los últimos años y en específico tras la pandemia del COVID 19 (dado la necesidad de la virtualidad y tecnología para continuar con el funcionamiento de las organizaciones), es una figura que se ha visto a través del tiempo, aun así, no cuenta con legislación vigente en el país, lo que deja desprotegidos tanto a los trabajadores como a los empleadores frente a las condiciones y formalidades que se deben cumplir, además de las herramientas a entregar para afrontar tal proceso.

En base a lo anteriormente mencionado, la elección del tema de este seminario se fundamenta en la incipiente necesidad de regular y entender la figura de despidos masivos y el impacto que trae consigo tanto legal como contable, además de entender cómo podrían verse modificada la regulación vigente en Chile sobre despidos individuales al llevarlos hacia una lógica multitudinaria como ya está regulado en países de Europa y como ya se ha propuesto legislar en el Senado.

## Metodología y Alcance

Para garantizar la obtención de resultados válidos y fiables, la metodología que se utilizará en el desarrollo de este seminario será principalmente de tipo cualitativa, a través del estudio y análisis de la legislación vigente en el país, la propuesta de legislación mencionada anteriormente y la normativa contable que sea oportuna, de acuerdo, con la problemática planteada.

Dado que no existe normativa vigente en Chile que regule la figura de despidos masivos, como ya se ha mencionado anteriormente, el presente seminario tratará los despidos masivos en cuanto a la regulación vigente en el país sobre los despidos individuales contenida en el código del trabajo, específicamente en el título V “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo” del libro I “Del contrato individual de trabajo y de la capacitación y estabilidad en el empleo” y su impacto contable, haciendo las modificaciones correspondientes para adaptarla en base a la legislación propuesta de despidos masivos en el Senado.

Cabe destacar que, desde un punto de vista contable, en el presente seminario la figura de despidos masivos es expuesta a través de la presentación del tratamiento contable de las indemnizaciones y la correspondiente provisión financiera de estas, limitando el análisis específicamente a las indemnizaciones por años de servicio al personal (IAS).



## Resumen

Los despidos masivos han estado presentes en diversas formas a lo largo de la historia, siendo estos impulsados por factores económicos, como recesiones o crisis financieras, cambios en la demanda del mercado, reestructuraciones empresariales, avances tecnológicos que conducen a la automatización y otros factores que afectan la viabilidad y rentabilidad de las empresas, sin embargo, a pesar de siempre haber existido esta figura, en estos últimos años se han hecho cada vez más comunes en las organizaciones de todo el mundo, incluyendo Chile.

En base a los despidos masivos, países como España y Francia han legislado sobre la materia, teniendo dicha figura de despidos más regulada en comparación con otros países carentes de legislación como es en el caso de Chile. En cuanto a lo anterior Chile solo cuenta con un Proyecto de Ley en tramitación que centra sus bases fuertemente en la legislación extranjera buscando proteger a los trabajadores y estructurando la figura de despidos masivos.

Con el presente estudio se busca dar a conocer cómo se han tratado los despidos masivos en Chile en base a la legislación vigente en el país a través de ejemplos que demuestran lo común de esta figura de despidos, además comparativamente se busca analizar como cambiaría su tratamiento en virtud de la posible legislación de la materia en el país en base al Proyecto de Ley en tramitación, por otra parte, existe la idea de cierta manera anteponerse ante la posible vigencia de legislación de despidos masivos y entender las mejoras en cuestión, finalmente se da a conocer la normativa contable aplicable a los despidos masivos en virtud de tratarse como un procedimiento de reestructuración y los gastos asociados a esta figura.

## Introducción

Con la pandemia del COVID 19 se han acelerado los procesos de cambio en las organizaciones, destinados a implementar técnicas de automatización y tecnologización de variadas tareas y procesos que se realizan, tanto en Chile como en el mundo. La implementación de tecnologías dentro de las organizaciones sin duda es motivada por la optimización de tiempo y recursos tanto en el largo como en el corto plazo, además del perfeccionamiento y reducción de los errores en las tareas, así lo asegura Goertzel<sup>1</sup>, quien popularizó el término “inteligencia artificial general”, además de pensar que la tecnología no es perjudicial, si no que beneficia a la sociedad en el largo plazo. “La gente puede encontrar mejores cosas que hacer con su vida que trabajar para ganarse la vida... Casi todo lo que implique papeleo debería ser automatizable”, asegura.

Sin embargo, lo anterior ha tenido incidencia en la disminución de los puestos de trabajo que comienzan a considerarse como no esenciales en el desarrollo de las actividades y la tendencia sin duda va al alza, haciendo eco de las palabras de Ben Goertzel, uno de los mayores expertos en inteligencia artificial del mundo, quien está convencido de que esta tecnología eliminará el 80% de todos los empleos. De la misma forma las estadísticas lo comprueban y la desocupación ha tenido aumento en los últimos años, según lo señalado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) “las personas desocupadas aumentan en mayor proporción que las personas ocupadas”<sup>2</sup>, en este sentido el ente cifró en un 8.8% la tasa de desocupación.

Actualmente dentro de las empresas en general se puede ver una proyección hacia la maximización de la utilización de tecnologías e inteligencia artificial lo que sin duda traería consecuencias como los despidos masivos. En Chile no existe legislación vigente que regule los despidos masivos, sin embargo, con fecha 3 de agosto del 2022 ingresó al Senado el proyecto destinado a modificar diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos, posteriormente en mayo del 2023 ha sido aprobado el legislar sobre esta materia.

---

<sup>1</sup> Científico estadounidense y destacado investigador de la inteligencia artificial (IA).

<sup>2</sup> Leonardo González, subdirector técnico del INE.

El proyecto en cuestión define como despidos masivos aquellos que afecten al 10% del total de trabajadores en la empresa, y en general, cuando afecten a más de mil trabajadores respecto de un mismo empleador, y en un periodo de 90 días, además el proyecto determina la aplicación de esto cuando los despidos se planifiquen u ocurran en la gran y mediana empresa. Por lo anteriormente mencionado se hace importante el análisis de los efectos que puede traer consigo la regulación de los despidos masivos en Chile tanto en el ámbito laboral como contable, específicamente los efectos de las indemnizaciones a la hora de llevar esta figura a cabo.

En el desarrollo del presente seminario se darán a conocer que son los despidos masivos y como es su regulación tanto legal como contable, para ello se expondrá el tratamiento de los despidos masivos en países que ya cuentan con legislación vigente en la materia y como serían tratados en Chile en virtud del Proyecto de Ley en tramitación, además se expondrá cuáles son las causales de despido que se encuentran estipuladas en el código del trabajo, las formalidades y los procesos reglamentados en base a las distintas figuras de despido, por otra parte, se definirá que son las indemnizaciones focalizando la atención en las indemnizaciones por año de servicio para lo cual se mostrara las fórmulas de cálculo, los requisitos y las excepciones del beneficio.

## Marco Teórico

### ¿Qué se Entiende por Desvinculación?

La desvinculación se refiere a la finalización de una relación laboral entre un empleador y un empleado. Esta puede darse por diferentes motivos, como renuncia voluntaria por parte del empleado, despido por parte del empleador, finalización de un contrato temporal o término de un proyecto específico. La desvinculación laboral implica la ruptura de los compromisos y obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

Es importante destacar que este proceso debe realizarse dentro del marco legal y respetando los derechos laborales de ambas partes. En muchos casos, la desvinculación laboral puede implicar el pago de indemnizaciones o compensaciones económicas, dependiendo de la legislación vigente y de las circunstancias específicas de cada caso.

En el caso del presente seminario la figura será abordada desde la perspectiva de despido por parte del empleador hacia el empleado, definiéndose esta como: la terminación o finalización de una relación laboral entre un empleador y un empleado, la cual puede ocurrir por diversas razones, como reducción de personal, mal desempeño, falta de aprobación en período de prueba, incumplimiento de políticas de la empresa, entre otros motivos descritos y estipulados en el Código del Trabajo.

Los despidos por su parte pueden ser clasificados en despidos injustificados y despidos justificados, basándose estos últimos en causales estipuladas en la ley y cumpliendo con la normativa y respaldo estipulado, además, por su parte los despidos justificados en causales estipuladas pueden ser tanto con derecho a indemnización como sin derecho a este beneficio.

### **Definición Despidos Masivos.**

Existen múltiples definiciones que describen este tipo de despidos dentro de estas podemos encontrar la señalada por Real Academia Española (RAE), la cual indica que entiende por despidos colectivos:

1. Extinción de la relación laboral a voluntad del empresario que afecta a un número de trabajadores en un periodo de tiempo delimitado legalmente y sometido a las reglas especiales de tramitación igualmente establecidas legalmente. (Diccionario panhispánico del español jurídico, s.f., definición 1)
2. Despido fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:
  - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores;
  - b) el 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores;
  - c) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. (Diccionario panhispánico del español jurídico, s.f., definición 2)

Por otra parte, el término despidos masivos es también definido dentro del Boletín 15244-13, en el cual se hace la propuesta de legislar en esta materia en Chile, éste define a la figura en cuestión como:

1. Aquellos que afecten al 10% o más del total de trabajadores de una empresa, y en general, cuando afecten a más de 1.000 trabajadores de la empresa (Senado de Chile, 2022).

### **Definición de Despidos Masivos del Seminario**

Tomando en consideración las definiciones de desvinculación, despido laboral y en específico despido masivos anteriormente expuestas, el presente seminario centrara su atención a la definición expuesta sobre esta materia en el Boletín 15244-13, es decir, se considerará despidos masivos aquellos que por regla general afecten a más de mil trabajadores o en su defecto al 10% del total de trabajadores contratados en la empresa.

Cabe destacar que este seminario centrara su atención a dicha definición de despidos masivos dado que es lo más cercano que hasta el momento se tiene a la legislación en Chile sobre esta materia, sin embargo, por el momento solo se encontraría en fase de propuesta a legislar, existiendo la necesidad de profundizar en ello.





**CAPÍTULO 1: LOS DESPIDOS MASIVOS  
Y EL PROYECTO DE LEY**

## **Despidos Masivos o Colectivos**

Históricamente los despidos masivos han estado presentes en las empresas, sin embargo, en el último tiempo se han intensificado por diversos factores económicos, sociales, tecnológicos e incluso sanitarios, este tipo de desvinculación es considerado por algunos autores como un mecanismo de control respecto de los trabajadores desde la lógica de mantenerlos asustados y preparados por la inestabilidad del empleo, mientras que otros autores solo ven en él impactos negativos para las empresas, por el descontento de los trabajadores que puede derivar en menos producción y por ende menores ingresos.

Independientemente de todos los efectos negativos o positivos que pueden traer consigo los despidos masivos, como consecuencia de los rápidos avances tecnológicos la forma de hacer las cosas ha cambiado en gran medida en muchas organizaciones, es por esto que cada vez es más común ver cajas sin cajeros y a consumidores interactuando con máquinas para pagar los productos, incluso se puede ver que muchos de los clientes prefieren dicho tipo de atención, desde luego lo que muchos pasan por alto es cuestionarse que paso con los trabajadores que fueron reemplazados por dichas maquinas.

Desde el punto de vista de la organización, no siempre es procedente llevar a cabo el término de la relación contractual con un número importante de sus trabajadores, ya que, si bien los despidos masivos son una práctica que esta al alza, solo algunas empresas cuentan con los recursos necesarios para financiar de forma correcta los despidos colectivos, mientras que otras podrían verse fuertemente afectadas, en ambos casos expertos proponen desde una lógica mucho más conciliadora que la mejor opción es evaluar un cambio en las funciones del personal para no llegar a instancias más complejas con vista siempre a las consecuencias que un despido de tales características trae tras su aplicación.



## **Los Efectos de los Despidos Masivos**

Los efectos que derivan de los despidos masivos, son discutidos constantemente por expertos, puesto que como se ha mencionado anteriormente, estos discrepan en considerarlos como una buena práctica o como algo negativo para las empresas, bajo esta última consideración algunos autores sostienen que si bien cuando las empresas llevan a cabo un despido de estas características puede disminuir costos operacionales, distribuir la jornada, generar cambios en el sistemas de remuneraciones, disminuyéndolas. Además, de controlar las negociaciones colectiva y costos al producir menos, todo esto solo se queda en el corto plazo, haciendo caso omiso al largo plazo y con ello al principio de entidad en marcha.

En base a lo anterior Sandra Sucher<sup>3</sup>, coautora de *The Power of Trust: How Companies Build It, Lose It, Regain It* (El poder de la confianza: cómo las empresas la construyen, la pierdan, la recuperen) señala “Si los ejecutivos se toman en serio el bienestar de los empleados, deben planificar los cambios futuros en la fuerza laboral de manera continua y manejar los períodos difíciles” (Financial Times, 2023).

Los despidos masivos de forma indudable impactan directamente en aquellas personas que son desvinculadas de las empresas, sin embargo, de igual forma impactan en aquellas que no lo son y con ello en la empresa propiamente tal, puesto que como investigaciones de la Universidad de Wisconsin-Madison y la Universidad de Carolina del Sur muestran, los despidos masivos tienen efecto perjudicial en el desempeño corporativo y destruyen la confianza dentro de la organización.

Considerando entonces las consecuencias reales que las empresas pueden experimentar al largo plazo, se pueden destacar el impacto en el valor de cotización de las acciones de las empresas, la falta de motivación y productividad por la incertidumbre que se vive dentro de la compañía, además de una pérdida importante en el flujo de trabajo que se relaciona directamente con el valor de la empresa. Los despidos masivos

---

<sup>3</sup> Economista estadounidense, miembro de la facultad Joseph L. Rice, III en la Escuela de Negocios de Harvard.

también representan una pérdida importante en el tiempo y los recursos invertidos en capacitación y desarrollo del personal.

Teniendo en cuenta lo importante de los efectos e impactos que pueden sufrir las empresas cuando toman la decisión de llevar a cabo un despido masivo, se hace necesario, tanto para los trabajadores como para las empresas, que los países cuenten con una regulación que trate en específico esta figura, protegiendo así a ambas partes y delimitando las características que se deben cumplir para considerar que se está frente a un despido masivo, además de estructurar las obligaciones y formalidades que se deben poner en práctica para que sea efectivo, en este sentido hay países que ya han regulado la figura.

### **Legislación Vigente en otros Países**

Existen países que actualmente cuentan con regulación vigente referida en específico a los despidos masivos y entienden esta figura a conceptos generales como la afectación de un numero plural de trabajadores, es por esto por lo que las legislaciones establecen normas especiales para dichos despidos en los que se ven afectados varios trabajadores, en específico si estos despidos provienen de la misma causal, siendo exigido como elementos fundamentales:

1. La extinción de contratos de trabajo.
2. La afectación de un determinado número de trabajadores dentro de un determinado plazo.
3. Los despidos surjan de causas económicas o tecnológicas. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2019)

La Unión Europea por su parte cuenta con la Directiva 98/59/CE la cual hace referencia a los despidos masivos, señalando que se fundan en la necesidad de acomodar el volumen del personal que se emplea en la empresa, en las variables de funcionamiento y en el entorno cambiante en el que opera la empresa, además esta directiva contiene directrices que se sujetan a la legislación interna de los países miembros de la Unión Europea, como es en el caso de Francia y España, que ambos cuentan con legislación

que regula los despidos colectivos teniendo como objetivo reforzar la protección hacia los trabajadores en caso de estos mencionados despidos.

La Directiva 98/59/CE se inscribe en la prohibición de que el despido sea arbitrario e incondicionado, es por esto por lo que para su constatación se exige legalmente que se hagan presente los siguientes requisitos:

- 1) Un elemento causal, que este constituido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 2) Un elemento cuantitativo numérico, relativo al volumen del personal de la empresa afectad, conforme a una escala establecida legalmente.
- 3) Un elemento temporal; cuentan los despidos producidos dentro de un periodo de determinados días.

Ante esta materia la Directiva impone obligaciones jurídicas a los Estados miembros, y exige que establezcan un sistema en el cual se vean reforzadas las garantías judiciales y administrativas para el caso de incumplimiento en cuanto a las obligaciones que presentan las empresas, asumidas por los empleadores frente a los trabajadores. Deben estar presente los mecanismos adecuados que den garantía del cumplimiento del desarrollo informativo y consultivo previo a que se produzca la realización de los despidos masivos, para así poder reclamar la ilegitimidad del procedimiento.

Conforme a las regulaciones existentes en Europa sobre despidos colectivos, específicamente Francia y España, se establece que en el momento de implementar o llevar a cabo despidos masivos las empresas deben obedecer a ciertos requisitos y trámites previos con los cuales se busca justificar dicho procedimiento, en caso contrario, estos despidos serán considerados nulos por haber infringido la normativa. Dichas legislaciones mencionadas incorporan diversos criterios para configurar el despido masivo, estos serán distinguidos según el tamaño de las empresas y periodos en que se computan, a fin de que se pueda fiscalizar el correcto cumplimiento de la normativa.

Entre estos criterios mencionados anteriormente, para efectos de llevar a cabo despidos masivos Francia establece que la causal de extinción del contrato a considerar debe ser producido principalmente por dificultades económicas o cambio tecnológicos, mientras

que en España esta extinción del contrato será fundado en causas económicas, técnicas y organizativas. En cuanto a los miembros, para que sea considerado despido masivo en Francia será al menos 10 trabajadores por razones económicas en un período de 30 días, y en España 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, el 10% del número de trabajadores en empresas entre 100 y 300 trabajadores o 30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

En cuanto a los plazos a tener en cuenta para la ejecución del despido masivo; Francia determina un período de 30 días y España por otra parte determina un periodo de 90 días. Respecto a medidas cautelares a adoptar el Código del Trabajo francés no consagra medidas cautelares a aplicar en materia de despidos colectivos, en cuanto al Estatuto de trabajadores en España tampoco consagra medidas cautelares especiales sobre procedimientos de despidos colectivos, por esto es por lo que procede a aplicar medidas cautelares generales de la Ley de Jurisdicción Social.

Estos despidos colectivos contarán con medidas de acompañamiento tanto como para Francia, como para España, en Francia en empresas con más de 50 trabajadores debe elaborarse un Plan de Protección del Empleo, que señala:

- a) La Administración debe verificar si es fruto de acto unilateral o validarlo si es fruto del acto colectivo. Ante un rechazo de estos actos por la Administración, el empleador puede ajustar el contenido del plan propuesto por la Administración.
- b) Se podrán ver propuestas por parte de la Administración modificando o completando el plan, en consideración de la situación económica por la que atraviesa la empresa.
- c) Un despido colectivo que no este frente a un plan de trabajadores no podrá ser llevado a cabo, ya que es considerado nulo, como también los son aquellos despidos que se verifican sin validación de parte de la Administración.

Las medidas de acompañamiento implementada en España es que si afecta a más de 50 trabajadores debe ofrecer a los trabajadores afectados un Plan de Recolocación Externa a través de empresas de recolocación que estén autorizadas para dicha labor, este debe ser diseñado para un periodo mínimo de 6 meses y debe incluir medidas de

formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

Otro ítem con el que cuentan Francia y España para que sea llevado a cabo la tramitación de despidos colectivos es la Consulta, que consiste en la obligación de un periodo de consulta entre trabajadores y empresa respecto a la medida que se pretende tomar, además durante este mismo periodo de consulta se ha dispuesto que en el caso de que los afectados por el despido colectivo sean más del 50% de los trabajadores el empleador debe dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa.

Esta obligación, referida a Francia contiene dos procedimientos que varían según el tamaño de las empresas y las distingue en empresas que cuentan con más de 50 trabajadores y empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores, en ambos casos debe ser consultado a los representantes del personal o Comité Económico Social y el contenido de la comunicación debe estar acompañada con toda la información relativa al despido colectivo y medidas previstas para limitar los despidos, además la reunión deberá explicar el despido colectivo y responder preguntas y comentarios de los representantes del personal.

Solo en el caso de las empresas con más de 50 trabajadores habrá un mínimo de dos reuniones separadas al menos por 15 días, en cuanto al contenido de la comunicación el empleador debe ser más detallado indicando las razones económicas, financieras o técnicas, el número de despidos hipotéticos, las categorías (profesionales) de los trabajadores y los criterios que se proponen para el orden de despidos, el calendario provisional de despidos como también las medidas de naturaleza económica previstas. El comité de Empresas o el Comité Económico Social deberán emitir su opinión frente a este procedimiento, en un plazo de dos meses cuando el número de despedidos sea menor a 100; 3 meses para una cantidad de despidos entre 100 y 249; 4 meses cuando sea desde 250 despidos.

En cuanto a el procedimiento de consulta en el caso de España, se estipula que se debe emitir una comunicación empresarial del inicio del periodo de consulta con copia a la autoridad laboral, el contenido que se debe adjuntar a la comunicación será; la memoria explicativa de las causas que motivan el despido, documentación que acredite la causal

invocada, número de los trabajadores que vayan a ser afectados, periodo para hacer efectivos los despidos y también debe estar incluido el plan de recolocación externa si se ven afectados más de 50 trabajadores. Si esta comunicación no reuniera todos los requisitos que le son exigidos, la autoridad laboral debe notificar a la empresa para su corrección. El periodo de consultas no podrá ser superior a 30 días o de 15 en el caso que la empresa tenga menos de 5 trabajadores.

En cuanto a la Administración, frente a este procedimiento de despidos masivos podrá intervenir de distintas formas según el número de trabajadores en la empresa, para el caso de Francia se siguen distintos procesos según el tamaño de la empresa; en empresas con menos de 50 trabajadores el empleador tiene el deber de informar a Direcciones regionales de negocios, competencia, consumo, trabajo y empleo (Direccte) del proyecto despido y las actas de las reuniones con los representantes del personal. En cuanto a empresas con más de 50 trabajadores, el empleador debe informar al Direccte sobre su Plan de despido económico, sobre la apertura de negociaciones para la celebración de un acuerdo mayoritarios, y el Direccte por su parte tiene la obligación de verificar la conformidad de la consulta de los representantes del personal y las obligaciones sociales del empleador.

En cuanto a España, se tiene la obligación de notificar el periodo de consultas por la empresa. La autoridad durante el periodo de consultas puede realizar: mediación por acuerdo de las partes, puede efectuar advertencias y recomendaciones a ambas partes para la efectividad del periodo de consultas, sin que signifique la paralización ni suspensión del procedimiento, la administración también podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo cuando estime que hayan sido alcanzados mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo informe que el acuerdo pueda tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores, La empresa tiene obligación de notificar el resultado del periodo de consultas.



En el Caso de Chile

En nuestro país, con motivo de proteger a las trabajadoras y los trabajadores ante la posibilidad de ser despidos masivamente, y también incentivar la reconversión y reinserción laboral de los afectados, con fecha miércoles 03 de agosto del año 2022 se ingresa el proyecto ley que busca modificar diversos cuerpos legales en esta materia a través del Boletín 15244-13, proyecto que con fecha posterior ha hecho ingreso a la comisión del trabajo y protección social.

El Proyecto de Ley se fundamenta en que los despidos masivos constituyen una situación habitual en las empresas y por lo tanto se hace necesario abordar la problemática planteada, considerando que la normativa laboral chilena no regula el particular, por otra parte, reconoce las facultades del empleador para dirigir la empresa y la no ratificación por Chile del convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece que en el caso de despidos colectivos por motivos económicos, tecnológicos o estructurales se debe cumplir con el deber de información y consulta a los representantes de los trabajadores.

Es importante considerar además que la iniciativa ingresada en el Senado describe que la pandemia del COVID19 ha sido uno de los fundamentos más fuertes y centrales para legislar sobre despidos masivos en el país, puesto que esta causal sanitaria ha acelerado los procesos de cambios organizacionales y la automatización de las tareas en Chile y el mundo, principalmente en el sector del comercio.

El Proyecto de Ley si bien no ve como algo negativo el progreso y los avances de las tecnologías en las empresas y sabiendo lo útiles que son éstas para mejorar el negocio y tener una proyección hacia el futuro, considera que cuando dichas tecnologías desplazan al capital humano se toman decisiones sin una reflexión que considere el impacto organizacional y la calidad de los servicios en la atención a los usuarios y clientes, además sostiene que se debe realizar un trabajo previo de validación de los nuevos cargos a cubrir al incorporar las tecnologías.

A través de esta propuesta de ley se define expresamente lo que se entendería por despidos masivos como se ha expuesto en incisos anteriores y considera que el empleador tiene el deber de iniciar un proceso de consulta previo a la implementación de un despido masivo, además de tener el deber de comunicar el inicio de este proceso a la dirección del trabajo. Por otra parte, establece que tales despidos no podrán verificarse sino hasta el proceso de consulta de 45 días hábiles, prorrogables por otros 45 días por la dirección del trabajo, con el objetivo de evitar, reducir o hacerse cargo de los problemas que generarán los despidos en cuestión.

### **Contenido del Proyecto Ley Chileno**

En relación con el contenido de la propuesta legislativa, se afirma que la regulación de los despidos masivos o colectivos constituye una valiosa herramienta utilizada actualmente en distintos ordenamientos jurídicos de otros países como los ya descritos previamente y que fortalece disposiciones vagas establecidas en Chile años anteriores como la Ley N°7.747 la cual modificó el artículo 86 del Código del Trabajo del año 1931, incorporando un procedimiento ante despidos colectivos, el cual establecía que en casos despidos que afecten a más de diez obreros, y en los de paralización de empresas, autorizados por los Ministros de Economía y Comercio y de Trabajo, se debía dar aviso a los dependientes y comunicarse a la Inspección Local del Trabajo con treinta días de anticipación a lo menos.

Sin embargo, dichas disposiciones vagamente establecidas posteriormente en el año 1981 fueron derogadas por considerar que no era acordes al denominado plan laboral de la época. No obstante, desde el punto de vista de la experiencia internacional y la posición de la Organización Internacional del Trabajo, se considera que el Convenio N°158 sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982, como una prueba que permite advertir que los despidos masivos son un aspecto relevante en el mundo del trabajo, a pesar de este no estar ratificado en Chile.

El proyecto que ha sido impulsado toma como clara referencia las legislaciones vigentes en países como España y Francia indicando que el contar con procesos de esta naturaleza permitiría estructurar un valioso dialogo entre los trabajadores y la empresa



para así conjuntamente buscar soluciones que colaboren en mantener los empleos siempre y cuando esto sea factible, a modo de explicación y de reafirmar las ideas antes planteadas, el Proyecto de Ley toma a modo de ejemplo y de mostrar casos que no deberían repetirse las siguientes situaciones:

- Con fecha 20 de marzo del año 2023 se produjo el despido a nivel nacional de 700 funcionarios de Sky Airlines, de un total de 800 trabajadores que desempeñaban sus labores en tierra, ignorando la posibilidad de reubicar alguno de los trabajadores en otras empresas y no reconociendo la antigüedad laboral de un gran porcentaje de los desvinculados.
- En otro caso, la empresa Líder Walmart se propuso eliminar más de 5.000 puestos de trabajo desempeñados por cajeras y cajeros con la implementación de un nuevo modelo de operado de tienda, que contempla un sistema multifuncional y considerando el cargo de operador de tienda como un cargo flexible que obliga al trabajador realizar múltiples funciones y tareas, lo que requería eliminar puestos de trabajo mono funcionales, atendiendo a los vacíos que dejan al libre arbitrio por la inexistencia regulación.

Buscando proteger a los trabajadores y regular estos procesos colectivos se propone modificar algunas de las regulaciones vigentes actualmente en Chile pero que solamente quedan en el ámbito individual, a modo de entender como serian modificadas las disposiciones vigentes si se llegase a aprobar el proyecto ley en cuestión emitido por medio del Boletín N°15.244-13, las modificaciones que se llevarían a cabo en el Código del Trabajo son:

1. Propone el cambio del epígrafe del Título V del libro I del código del trabajo el cual es actualmente “De la Terminación del Contrato de trabajo y estabilidad en el empleo” Por: “De la Terminación del Contrato de Trabajo, la Estabilidad en el Empleo y los Despidos Masivos” (Senado de Chile, 2022).
2. Agregaría un nuevo Capítulo I antes del artículo 159, el cual llevaría por nombre “De la Terminación del Contrato de Trabajo y la Estabilidad en el Empleo” (Senado de Chile, 2022).

3. Agregaría nuevos artículos a continuación del artículo 178, en los cuales se expone expresamente que se entenderá en base a la ley chilena como un despido masivo y cuáles son las formalidades que se deberían llevar a cabo para que estos sean practicados de la manera aceptada, estos capítulos son:

- El artículo 178 A donde se definiría que se entendería por despidos masivos dentro de la legislación chilena y expone se serían aquellos que afecten al 10% o más del total de trabajadores de una empresa, y en general, cuando afecten a más de 1.000 trabajadores respecto de un mismo empleador, en un período de 90 días corridos.
- El artículo 178 B, en el se determina que las normas nuevas que se integrarían se aplicarían a todos los despidos que se planifiquen u ocurran en la gran y mediana empresa.
- El artículo 178 C, el cual dispone que antes de que el empleador realice un despido masivo, este debe consultar a las organizaciones sindicales que representen a los trabajadores, informándole de las medidas y sus fundamentos para tomar dicha decisión.

Dicha consulta que definiría como requisito el nuevo artículo 178 C, tendría inicio tras la notificación de las organizaciones sindicales que representen los trabajadores, en el caso de no existir sindicatos definidos, el empleador deberá comunicar la decisión a todo el personal para que estos hagan valer sus derechos.

La consulta se deberá referir a las necesidades y causales que estarían motivando la decisión de llevar a un despido masivo e incorpora también las medidas para evitarlos, reducirlos o atenuar sus consecuencias, a través de acciones de apoyo destinadas a la reconversión o readaptación de las personas afectadas si éstas han sido puesta en marcha.

El proceso de consulta no podrá tener una duración menor de 45 días hábiles prorrogables por igual cantidad de días, en este sentido, el empleador no


podría proceder a los despidos ni hacerlos efectivos hará finalizado el periodo anteriormente expuesto.

- El artículo 178 D, el cual expone que con la finalidad de que los trabajadores puedan formular propuestas y observaciones, el empleador debería comunicar por escrito, dentro de los primeros 5 días una vez iniciada la consulta lo siguiente:
    - a) los motivos de la decisión de despidos masivos.
    - b) El número y los cargos de los trabajadores que serán despedidos.
    - c) El período en que se realizarán los despidos.
    - d) Los criterios para definir a las personas que serán afectadas.
    - e) Las condiciones de salida que se ofrecerán a las personas despedidas.
    - f) Toda la información que sirva de sustento a la medida impuesta.
  - El artículo 178 E, que señala que el empleador justo el mismo día en el cual de inicio al proceso de consulta, debería informar a la Dirección del Trabajo sobre la decisión de implementar un despido masivo, poniendo a su disposición toda la información descrita anteriormente.
- En cuanto a las organizaciones sindicales que representen a los trabajadores o directamente estos según corresponda, podrían entregar a la Dirección del Trabajo sus observaciones y propuestas que hayan sido presentadas al empleador en el proceso de consulta, además, cabe destacar que durante el tiempo que transcurra el proceso de consulta, cualquiera de las partes podrá solicitar mediación (Senado de Chile, 2022).
- d) Se propone agregar un nuevo inciso final al artículo 39 de la Ley N°19.518, la cual fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y señala que "Para proceder a autorizar el monto de los gastos en capacitación de las empresas que estén o hayan estado involucradas en un proceso de consulta por despidos masivos, se deberá verificar previamente la pertinencia y calidad de los cursos realizados, en

relación con las necesidades de reconversión y readaptación laboral para las que fueron definidos” (Senado de Chile, 2022).

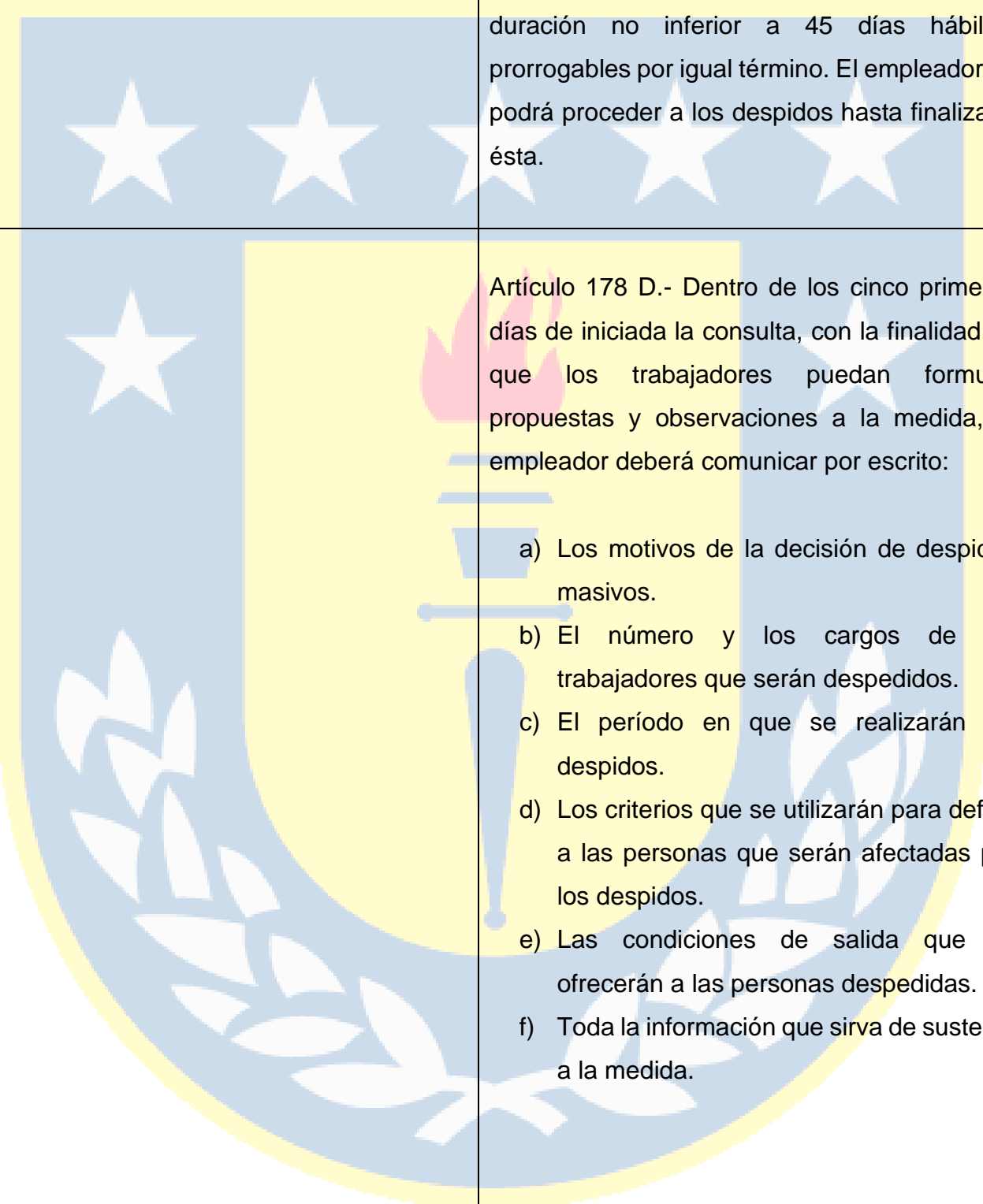
**Propuestas del Proyecto de Ley**

Con el propósito de exponer de forma más grafica las distintas modificaciones y disposiciones que propone el comentado proyecto de ley, se muestra a continuación un cuadro comparativo a través del cual se pretende dar una visión comparativa de la regulación hoy vigente en el país versus el texto aprobado en general por la comisión del trabajo y prevención social.

CODIGO DEL TRABAJO	PROYECTO LEY
 <p>LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL</p>	
<p>Título V DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</p>	<p>Título V “DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS DESPIDOS MASIVOS”</p>
	<p><u>A continuación del artículo 178, se propone añadir:</u> Artículo 178 A.- Se entenderá por despidos masivos aquellos que afecten al 10% o más del total de trabajadores de una empresa y, en general, cuando afecten a más de 1.000 trabajadores respecto de un mismo empleador, en un período de noventa días corridos.</p>

## CAPÍTULO 1 – LOS DESPIDOS MASIVOS Y EL PROYECTO DE LEY CHILENO

<p>Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:</p> <p>4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.</p> <p>5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.</p>	<p>Artículo 178 B.- Las normas del presente Capítulo se aplicarán a todos los despidos que se planifiquen u ocurran en la gran y mediana empresa, salvo las terminaciones de contratos de trabajo previstos en los números 4 y 5 del artículo 159 de este Código.</p>
<p><u>Inciso cuarto del artículo 3°:</u></p> <p>Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.</p>	<p>Artículo 178 C.- Antes de realizar despidos masivos el empleador deberá consultar a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, informándoles de la medida y sus fundamentos.</p> <p>La consulta se iniciará notificando a los sindicatos que representen a los trabajadores de la empresa o empresas consideradas como un solo empleador, de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, para que hagan valer sus derechos.</p> <p>Se entenderá por organizaciones representativas a los sindicatos de empresa e Inter empresa que les representen de conformidad con las normas del Libro III de este Código. En el caso que no exista sindicato, el empleador deberá comunicar la decisión a todo el personal.</p>

	<p>El proceso de consulta deberá tener una duración no inferior a 45 días hábiles, prorrogables por igual término. El empleador no podrá proceder a los despidos hasta finalizada ésta.</p>
	<p>Artículo 178 D.- Dentro de los cinco primeros días de iniciada la consulta, con la finalidad de que los trabajadores puedan formular propuestas y observaciones a la medida, el empleador deberá comunicar por escrito:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Los motivos de la decisión de despidos masivos.</li><li>b) El número y los cargos de los trabajadores que serán despididos.</li><li>c) El período en que se realizarán los despidos.</li><li>d) Los criterios que se utilizarán para definir a las personas que serán afectadas por los despidos.</li><li>e) Las condiciones de salida que se ofrecerán a las personas despedidas.</li><li>f) Toda la información que sirva de sustento a la medida.</li></ul>

LEY N°19.518	LEY N°19.518
<p>FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO</p>	<p>FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO</p>
<p>Artículo 39.- El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.</p>	<p>“Para proceder a autorizar el monto de los gastos en capacitación de las empresas que estén o hayan estado involucradas en un proceso de consulta por despidos masivos, se deberá verificar previamente la pertinencia y calidad de los cursos realizados, con relación a las necesidades de reconversión y readaptación laboral para las que fueron definidos”:</p>
<p>Las empresas que realicen actividades de capacitación podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable.</p>	
<p>Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.</p>	
<p>Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.</p>	

Fuente: Proyecto de Ley (Boletín N°15.244-13).

Cabe destacar que los impactos que tendría la ley de despidos masivos no serían iguales para todas las empresas y las experiencias de otras organizaciones solo deben ser miradas como unas siempre referencias, puesto que como señala la gerente de operaciones Dusbraska Jara<sup>4</sup> “El impacto que tendrá la ley dependerá de factores como

<sup>4</sup> Gerente de Operaciones de Adactiva, empresa prestadora de servicios de contabilidad, remuneraciones y asesoría tributaria y legal en Chile.



el tamaño de la empresa, su sector económico, situación financiera y capacidad de adaptación al cambio. Pero, lo que se busca es proteger los derechos de las personas, garantizándoles una transición justa y una posible reinserción” (Diario Estrategia, 2023).

**Legislación Extranjera v/s Legislación Propuesta en Chile**

Existe gran similitud entre la legislación vigente en países como España y Francia con la propuesta impulsada en Chile a través del Proyecto de Ley, sin embargo, no es casualidad dado que dicho proyecto fija sus bases y se inspira fuertemente en la legislación que ya ha sido puesta en práctica en países de la Unión Europea, tras el análisis de ambos casos se han encontrado algunas diferencias que se exponen en el siguiente cuadro:


PROYECTO LEY CHILE	UNION EUROPEA
<p><u>Causales para derivar en despidos masivos:</u></p> <p>Todas las causales excepto las contenidas en los números 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.</p>	<p><u>Causales para derivar en despidos masivos:</u></p> <p>Solo causales económicas, tecnológicas, técnicas y organizativas.</p>
<p><u>Se considerará despido masivo cuando sean desvinculados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% o más del total de trabajadores de una empresa, y en general, cuando afecten a más de 1.000 trabajadores de la empresa.</li> </ul> <p>La regulación será aplicable a la gran y mediana empresa.</p>	<p><u>Se considerará despido masivo cuando sean desvinculados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En Francia al menos 10 trabajadores.</li> <li>• En España 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, el 10% del número de trabajadores en empresas entre 100 y 300 trabajadores o 30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores.</li> </ul>



## CAPÍTULO 1 – LOS DESPIDOS MASIVOS Y EL PROYECTO DE LEY CHILENO

<p><u>Proceso de consulta:</u></p> <p>El proyecto ley dispone que deberá efectuar un proceso de consulta de 45 días hábiles, prorrogables por otros 45 días hábiles adicionales por la Dirección del Trabajo.</p>	<p><u>Proceso de consulta:</u></p> <p>En el caso de Francia, debe efectuarse durante el plazo de 30 días, mientras que en España dicho periodo de consulta no podrá ser superior a 30 o 15 días dependiendo el número de trabajadores de la empresa.</p>
<p><u>Plazo por considerar:</u></p> <p>El despido masivo será considerado de dicha índole considerará todos los realizados en un periodo de 90 días corridos.</p>	<p><u>Plazo por considerar:</u></p> <p>El despido masivo será considerado de dicha índole considerará todos los realizados en un periodo de 30 días en el caso de Francia y 90 días en el caso de España.</p>

Fuente: Elaboración propia.



---

**CAPÍTULO 2: APLICABILIDAD DE LA  
REGULACIÓN VIGENTE EN CHILE  
FRENTE A DESPIDOS MASIVOS**

---

## Legislación Vigente en Chile

### Causales de Despido

Dentro de la legislación vigente en Chile sobre las causales que permiten dar justificación al término del vínculo laboral, están contenidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, donde se configuran una serie de situaciones que dan paso a la finalización del contrato de trabajo llegando estas desde motivaciones por comportamientos propios del trabajador hasta la necesidad de dar término a la relación laboral por la liquidación de la empresa como se detalla a continuación:

#### A. Causales del Artículo 159:

En cuanto a lo establecido en el Código del Trabajo chileno, en el artículo 159 se establecen las causales de terminación del vínculo laboral referidas a aquellas situaciones donde no existe la propia voluntad del empleador de despedir al trabajador, no considerando además, a menos de haber sido pactado de antemano el pago de indemnizaciones tras su invocación, Dicho artículo dispone que el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor (Art.159, Dirección del Trabajo, 2018).

En virtud de las causales señaladas precedentemente y en específico la del N°4 (vencimiento del plazo convenido en el contrato) se establece que “la duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año” y en este mismo sentido fija que “el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la

primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida” (Art.159, Dirección del Trabajo, 2018).

Como caso especial a lo anterior el mismo artículo 159 del Código del Trabajo repara en que “tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años” (Art.159, Dirección del Trabajo, 2018), ahora bien, si el trabajador tratándose o no de cargos importantes continua prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, de igual forma el contrato de trabajo tomará la calidad de indefinido.

B. Causales del Artículo 160:

En cuanto a lo referido al artículo 160 del Código del Trabajo, expone que el contrato de trabajo terminará sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador proceda a invocar una o más de las causales que se exponen a continuación:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
  - b) Conductas de acoso sexual;
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
  - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
  - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
  - f) Conductas de acoso laboral.
  
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. (Art. 160, Dirección del Trabajo, 2018)

Cabe destacar que en virtud de las causales contenidas en el artículo en cuestión antes expuestas, el trabajador de cierta manera pierde el derecho a ser indemnizado bajo cualquier figura de indemnización contempladas en la ley al tratarse de situaciones que el empleador invoca precisamente desde la lógica de un comportamiento o situación adversa causada por el trabajador.

C. Causales del Artículo 161:

El artículo 161 señala que sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 159 y 160 precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, estableciendo además ciertos requerimientos para que dicha causal opere y tenga efecto en el despido.

El legislador expone que las necesidades de la empresa establecimiento o servicio deben ser derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, ahora bien como situación especial expone que “los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración , y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador” (Art.161, Dirección del Trabajo, 2018).

Otra situación especial que busca regular el artículo es la de los trabajadores de casa particular y en este sentido añade que “ en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva” (Art.161, Dirección del Trabajo, 2018), lo anterior queda sin efecto en el caso que el empleador pague la indemnización del aviso previo que se expone en el inciso posterior.

D. Causal del Artículo 163 bis:

La nueva causal de término de contrato que establece el artículo 163 bis del Código del Trabajo, dispone: "El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación" y repara en que “para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación” (Art. 163 bis, Dirección del Trabajo, 2018), en este sentido

al tratarse de una nueva causal y que por su naturaleza difiere del resto de las causales del Código del Trabajo, se aplicarán las siguientes reglas:

1. El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio, el término de la relación laboral, adjuntando certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que indique el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como la del tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó.

En base a los plazos, la comunicación debe realizarse dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contando desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por un tribunal, enviando además copia de esta a la respectiva Inspección del Trabajo, la que, en caso de incumplimiento por parte del liquidador, informará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

2. El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada, además de una indemnización por años de servicio.
3. No se requerirá solicitar la autorización previa de un juez respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieron fuero, sin embargo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero.
4. En el caso que el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos.

5. Respecto del finiquito el liquidador deberá ponerlo a disposición del trabajador a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos, además, la suscripción del finiquito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de Fe, sea este Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

### **Formalidades**

La normativa vigente contenida en el Código del trabajo posterior a la invocación de la causal de despido establece ciertas formalidades las cuales deben ser puestas en práctica en el momento que se da término a la relación laboral, puesto que pueden producirse conflictos entre el o los trabajadores que estén siendo desvinculados de la empresa, y entre el empleador, si dicho conflicto no es solucionado entre las partes involucradas este terminará en los juzgados del trabajo y será un juez laboral quien resuelva la validez o no del término del contrato, determinando si se ajusta o no a la ley.

Debe cumplirse lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, el cual se refiere a ciertas formalidades que debe seguir el empleador cuando se procede a la desvinculación de un trabajador, ayudando tras su cumplimiento a no caer en errores que posteriormente influyan en considerar inválidos los despidos ante un tribunal. Dentro de las reglas básicas podemos encontrar:



## CAPÍTULO 2 – APLICABILIDAD DE LA REGULACIÓN VIGENTE EN CHILE FRENTE A DESPIDOS MASIVOS

### a. El contrato de trabajo sólo puede terminar por una causa legal

Al contrato de trabajo únicamente se le podrá poner fin bajo las causales expresadas en el Código del Trabajo, encontradas estas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del mencionado texto, a excepción de otras disposiciones legales que justifican un término unilateral del contrato de trabajo.

Por lo tanto, se puede afirmar que cada vez que se dé lugar al fin de esta relación laboral, este deberá estar fundado en alguna de las causales señaladas con anterioridad.

### b. Las causales operan ipso facto, o sea, de inmediato

Cuando sucedan hechos que motiven al empleador a proceder con una baja de personal tiene dos opciones, por una parte, podrá pasar por alto el hecho, o en caso contrario puede optar por proceder a la desvinculación del dependiente. Si opta por lo primero, no es procedente que, transcurrido un tiempo, pretenda invocar ese hecho para fundar el término del contrato de trabajo, por cuanto, se entiende que habrá operado lo que se ha denominado, por la doctrina de los autores y la jurisprudencia judicial como el perdón de la causal.

### c. En los juicios por despido, la acreditación de la causal corresponde al empleador

Si la causal invocada por el empleador fuese considerada inválida o improcedente por parte del trabajador, este podrá recurrir al tribunal para que el juez dictamine si la causal que fue invocada se ajusta o no a la norma. Para llevar a cabo este proceso, será responsabilidad del empleador acreditar los hechos que determinan la causal citada para el término del contrato de trabajo.

### d. El trabajador desvinculado tendrá derecho a una indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo

El derecho de indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo procederá siempre y cuando se le dé término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa

y desahucio invocando el artículo 161 del Código del Trabajo y la relación laboral haya estado vigente por un año o más. El mismo derecho tendrá el trabajador cuando siendo despedido por cualquier causal, se determine como un despido injustificado, indebido o improcedente judicialmente.

- e. Cada vez que termina el contrato de trabajo, debe enviarse aviso del término de contrato

El artículo 162 del Código del Trabajo exige que el empleador comunique al trabajador por escrito el término del contrato de trabajo. Cada vez que se lleva a cabo este proceso se debe entregar personalmente o enviar por correo certificado una carta en la que se comunique dicha circunstancia.

Esta carta deberá indicar el estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, debiendo acreditar al trabajador que éstas se encuentran pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido o terminación del contrato de trabajo.

La referida comunicación debe darse con una anticipación de 30 días a lo menos, en caso que la causal invocada fuere la de necesidades de la empresa (salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración), o dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador en el caso de referirse a las causales del N° 4 y 5 del artículo 159 o las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, o dentro de los 6 días hábiles siguientes de aplicarse la causal del N° 6 del artículo 159 (caso fortuito o fuerza mayor).

- f. La licencia médica no concede fuero

Dado esto, puede despedirse a un trabajador con licencia médica, a excepción de las causales de necesidades de la empresa y desahucio. Actualmente, el texto del Código del Trabajo no concede fuero a los trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia médica por incapacidad laboral.

Obligación de acreditar estado de pago de cotizaciones:

Para que tanto el término del contrato de trabajo como la firma de un finiquito sean válidos, es necesario que las cotizaciones previsionales se encuentren íntegramente enteradas hasta el último día del mes anterior al despido, al momento de producirse el término del contrato, siempre que el empleador esté invocando alguna de las causales previstas en el artículo 159 N° 4, 5 y 6 y en los artículos 160 y 161 del Código del trabajo.

Si las cotizaciones previsionales del trabajador no se encontrasen efectivamente pagadas al momento del término del contrato de trabajo, este último no producirá efecto, es decir, el empleador deberá seguir pagando las remuneraciones correspondientes y además las prestaciones consignadas en el contrato, aun cuando el trabajador no preste los servicios correspondientes. Lo anterior procederá hasta que el empleador pague las cotizaciones adeudadas y lo comunique al trabajador por medio de carta certificada enviada al domicilio de este. Para efectos del artículo 162, el concepto de “cotizaciones previsionales” comprende:

- Las cotizaciones para los fondos de pensiones.
- La cotización del 7% de la remuneración imponible para salud, la que podrá ser superior en el caso de los afiliados a ISAPRE<sup>5</sup>.
- La cotización para el seguro de desempleo, si correspondiere.

**Los Despidos Masivos en Chile**

**Caso de Despido Masivo en Chile**

Como se ha dicho con anterioridad, los despidos masivos son una figura que no está regulada actualmente en Chile, sin embargo, esto no significa que no existan o no se lleven a cabo hoy en el país, por el contrario, este tipo de despidos si bien no son calificados como masivos existen y están cada vez más al alza tanto en el sector público como en el sector privado, lo cual queda claramente evidenciado en la siguiente situación:

---

<sup>5</sup> Instituciones de Salud Previsional.

## CAPÍTULO 2 – APLICABILIDAD DE LA REGULACIÓN VIGENTE EN CHILE FRENTE A DESPIDOS MASIVOS

Con fecha 06 de abril del año 2023, el diario nacional “Resumen” presenta el titular “Sindicato Líder denuncia que Walmart Chile<sup>6</sup> recibió más de \$3 mil millones del Estado, mientras despedía a 9 mil trabajadores/as”, con respecto a esta noticia el diario mencionado expone:

Desde el Frente Sindical Walmart, organización que agrupa distintos sindicatos a nivel nacional, hablan de más de 3.000 millones de pesos recibidos por Líder, a través de SENCE<sup>7</sup>, por mantener empleados con beneficios estatales como IFE<sup>8</sup> o subsidio al empleo joven. La multinacional está en la palestra por despedir a más de 9 mil trabajadores y trabajadoras, quienes se han negado a firmar un contrato de multifuncionalidad al interior de la empresa, situación declarada ilegal por distintos tribunales.

Desde las agrupaciones sindicales acusan que las desvinculaciones van en aumento, sin importarles a los directivos de la empresa las multas o sentencias que declaran la ilegalidad del «contrato de operario de tienda». Dicha figura obliga a las y los trabajadores, a realizar más de una función laboral, contraviniendo la norma laboral en Chile. Además, exponen que el Estado le ha entregado millonarias sumas de dinero desde 2019 a la multinacional, la más grande del mundo.

El viernes pasado ya se contaban más de 9.000 desvinculaciones de parte de la compañía, a este número debemos sumar los despidos del fin de semana recién pasado, indican desde el sindicato Líder. En la actualidad, informan, aún no existen cifras concretas sobre el número de personas obligadas a dejar sus puestos de trabajo por negarse a firmar el multifuncional contrato de operador de tienda.

Karen Gonzales<sup>9</sup> expuso detalles de la sobrecarga laboral que deben soportar quienes optan por mantener su puesto, "por supermercado Hiper, teníamos una plana de alrededor de 500 personas, ahora con suerte son 250 y las ventas y el trabajo es el

---

<sup>6</sup> Empresa en la industria de las ventas al por menor del país (retail). Su principal actividad consiste en la venta de alimentos y mercaderías en supermercados.

<sup>7</sup> Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

<sup>8</sup> Ingreso Familiar de Emergencia, beneficio administrado por el Ministerio de Desarrollo Social, que se entrega a hogares en situación más vulnerable tras la pandemia.

<sup>9</sup> Presidenta de la Federación de Trabajadores de Walmart.

mismo. En el formato Express, teníamos alrededor de 80 trabajadores, ahora con suerte hay 40 y el trabajo es aún mayor. Entonces, falta poco para que los trabajadores tengan que limpiar los baños, ya no están ni siquiera contratando personal suficiente para esas funciones. A los trabajadores les ha tocado tener que cocinar porque no existe más personal, de eso se trata la polifuncionalidad”.

Por su parte, Esteban Sepúlveda<sup>10</sup> acotó en la instancia que, "si uno revisa el estado financiero de Walmart, ellos están ganando dinero, entonces ¿Por qué siguen despidiendo gente, si no están en dificultades? Además, quiero precisar que, aunque se ha demostrado la ilegalidad del contrato de operador de tienda, si uno revisa los portales laborales, Líder está ofreciendo en todo Chile empleo por este cargo”.

Para conocer más a fondo cómo se está perjudicando a las y los trabajadores, Resumen se comunicó con Sergio Pérez, miembro del Frente Sindical Walmart y presidente de La Federación Nacional Centro-Sur de Trabajadores de Líder. El trabajador menciona que, "esto tiene un trasfondo, porque ellos están haciendo perder los beneficios de los contratos colectivos que son históricos, que cada sindicato había luchado por tener. O sea, ahora por el cargo de operador de tienda ya no van a pagar porcentajes de ventas de cajas, el mejor trabajador del mes ya no va a existir, se reducen las ganancias de todos los sectores, se hace más trabajo y se paga menos" (Resumen, 2023).

### **Aplicabilidad Casuística Líder**

En lo referido a los multitudinarios despidos que fueron llevados a cabo por Walmart Chile durante el año 2023, tras su análisis se pueden distinguir la aplicabilidad dada a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo las cuales se evidencian de la siguiente manera:

La causal invocada para poner término al contrato de trabajo a 9.000 trabajadoras y trabajadores por Walmart es la contenida en el artículo 161, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, lo que es señalado por Karen González presidenta

---

<sup>10</sup> Secretario de Comunicaciones de Walmart.

de la Federación Nacional del Trabajador/a Walmart, quien dijo: “los despidos que están siendo generados hoy, son todos por el artículo 161”<sup>11</sup>.

Lo anterior, no se hace concordante con lo expuesto por la empresa dado que el último informe económico de la compañía detalla las jugosas utilidades que mantiene esta multinacional y señalan: "Walmart ha aumentado sus ganancias globales en lo que va del año 2023 en un 7.3%, esto se traduce en 164 mil millones de dólares, mientras que los ingresos para todo el año aumentaron un 6.7% hasta los 611 mil millones de dólares"<sup>12</sup>.

El Código del trabajo, como se ha expuesto además de indicar que cuando se ponga termino al contrato de trabajo debe ser por las causales legales establece que el referido despido debe ser avisado a lo menos con 30 días de anticipación mediante carta certificada al domicilio del trabajador, sin embargo, en el caso en análisis Walmart no se estaría cumpliendo esto.

La falta de aviso previo por su parte es denunciada por la presidenta del Sindicato Inter empresa Líder (SIL), Katherine Vega quien señala: “rechazamos con fuerza la decisión de la empresa de dejar a más de 700 familias sin el sustento, más aún cuando en el país la cesantía está sobre los dos dígitos. La verdad es que atemoriza a los trabajadores, no solo las desvinculaciones, sino la forma cómo fueron hechas, bajo presión, les dieron media hora para pensar si querían pasar a poli función o irse de la empresa. Muchos optaron por esto último, debido al estrés emocional y a las formas que está adoptando Walmart en sus distintos formatos”<sup>13</sup>.

En virtud de lo anterior es procedente, en consecuencia el pago de la indemnización por el no visto previo a los trabajadores sobre su desvinculación, además del pago la indemnización por años de servicios por la solo invocación de la causal del artículo 161 que como se estableció fue invocada por Walmart, independiente a las indemnizaciones

---

<sup>11</sup> Entrevista a sindical.cl

<sup>12</sup> Esteban Sepúlveda a Resumen.

<sup>13</sup> Entrevista en Radio Universidad de Chile.



anteriores dada la desvinculación es procedente el pago de las vacaciones proporcionales y debió cumplirse todas las formalidades generales para su validez.

¿Cómo cambiar la situación de Walmart con una legislación sobre despidos masivos?

Si bien no existe legislación vigente en el país referente a los despidos masivos, existe una propuesta de ley que ha hecho ingreso al Senado en esta materia, que como se ha expuesto en una primera instancia define lo que sería considerado como despido masivo en el país, para luego establecer los procedimientos y formalidades que se deben cumplir para que el despido sea considerado efectivo, por lo que se hace atinente hacer un análisis de cómo podrían haberse dado los hechos en caso de que el Proyecto de Ley fuera aprobado.

Para comenzar es importante señalar que el Proyecto de Ley no viene de ninguna manera a restringir los despidos en el país o a eliminarlos, más bien, nace con la intención de proteger a los trabajadores y que en los casos que sean practicados despidos masivos estos sean regulados y cumplan con la burocracia al nivel de lo importe que pueden ser estos despidos para las empresas, es decir, en el caso hipotético que esta legislación hubiera estado vigente en cuanto a la noticia en análisis del despido multitudinario de Walmart la desvinculación de 9.000 trabajadores de igual forma se hubiera podido llevar a cabo, sin embargo, debiéndose cumplir otras formalidades.

Según lo dictado en el boletín que para que el despido sea considerado masivo tendrá que verse más de mil trabajadores afectados, o en su defecto el 10% del total de trabajadores contratados en la empresa.

En el caso expuesto con anterioridad de Walmart, en base a la posible aplicabilidad de la norma se observa que han sido más de 9.000 desvinculaciones las que han sido llevadas a cabo, por lo que hubiera cumplido con ambas resoluciones, siendo que dicha cantidad representa más del 10% de los trabajadores y también corresponde a una cifra de más de mil trabajadores afectados.

### **¿Se Hubiera Podido Invocar la Causal del Artículo 161?**

Como se ha mencionado en el análisis anterior la empresa Walmart al llevar cabo el gran despido de sus trabajadores opto por hacerlo invocando la causal de despido contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo chileno, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, misma situación que podría configurarse en el caso de aprobación del Proyecto de Ley de despidos masivos, dado que dicho proyecto solo deja fuera del alcance de los mencionados despidos las casuales N°4 y N°5 contenidas en el artículo 159.

Si bien el Proyecto de Ley permite la invocación del artículo 161 para proceder con los llamados despidos masivos, esta causal se hace muy arbitraria al momento de recurrir a ella, así también lo considera la propia Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONSFECOVE) quienes han propuesto legislar en la modificación del Artículo 161, con el propósito de evitar el uso arbitrario de la misma y sujetar al empleador a un parámetro más objetivo, en este sentido propone:

- La incorporación de la expresión de que se tratara de "necesidades económicas" de la empresa, y no de necesidades de la empresa a secas.
- El aumento de la sanción prevista para el empleador que utilice mal la causal, pasando de un 30 por ciento de recargo a un 50 por ciento.
- Establecer el pago de la indemnización por necesidades de la empresa en términos proporcionales, tal como ocurre con otros derechos laborales, como feriado o gratificaciones.

La propuesta antes expuesta hecha por CONSFECOVE, de cierta manera reafirma la necesidad de legislar en la materia de despidos masivos e incluso podría ser una clara evidencia de la necesidad de incorporar una nueva causal de despido atingente a los despidos masivos o en su defecto modificar las causales existentes para regular su aplicabilidad a los despidos ya mencionados.



### **¿Cómo Cambiarían las Formalidades Llevadas a Cabo?**

En lo referido a las formalidades que se deben cumplir al llevar a cabo los despidos masivos, el Proyecto de Ley no hace grandes cambios a lo ya existente y regulado en el país sobre desvinculaciones individuales, ya que si bien, la figura de despidos varía los empleadores deberán seguir considerando el pago de las indemnizaciones legales y todo el procedimiento estipulado en el Código del trabajo.

En cuanto a formalidades que se verían modificadas o implementadas, se puede destacar el procedimiento de periodo de consulta, que consiste en consultar a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, informándoles de la medida y sus fundamentos, configurando la consulta un importante procedimiento, ya que, en caso de no haberla realizado de forma previa no se podrá proceder con el despido.

En el caso de Walmart las consideraciones son en base a las mismas formalidades cambiando sin embargo en plazos y en la forma de llevar a cabo el proceso de desvinculación, dado que, si la anterior legislación hubiese estado en vigencia, posterior a cumplir con las consideraciones de masividad y la invocación de la causal de despido, la empresa hubiese tenido que iniciar el periodo de consulta de a lo menos 45 días hábiles con los sindicatos correspondientes, donde se hubiese explicado bien el proceso de desvinculación en curso y los motivos.

Este punto a considerar se hace beneficioso en virtud de las molestias que se evidencian hoy en día en el caso de Walmart y todas las demandas que ha sufrido la empresa tras desvincular a los 9.000 trabajadores, puesto que, si se hubiese realizado el mencionado periodo de consulta estarían claros los motivos, el número de desculados, con sus cargos y los criterios para definir que personar deben dejar la organización o si se realizaron labores desconocidas por los trabajadores y los esfuerzos necesarios para no llegar a tal decisión, por otra parte Walmart no hubiese tenido la facultad para hacer el despido de forma inmediata antes de los 45 días hábiles.

Como se ha dicho con anterioridad, los despidos considerados masivos son una figura cada vez más al alza y otros casos con un análisis similar al de Walmart pueden ser el de:

1. Celulosa Arauco y Constitución

La empresa dedicada a la fabricación de pulpa de celulosa y derivados, durante el mes de octubre del año 2023 informo sobre el despido de 300 trabajadores a nivel nacional, dado complicaciones de producción y por encontrarse en medio de un proceso de reestructuración, sin embargo, la situación anterior no es un hecho nuevo para la empresa, puesto que el año 2016 ya habría desarrollado un plan de desvinculación de 1.000 trabajadores, al igual que en 2007 donde la cifra de afectados llego a 200.

2. WOM

La compañía dedicada al rubro de las telecomunicaciones, comunico la desvinculación de 120 trabajadores al inicio del mes de diciembre del presente año 2023 sustentando dicha decisión en el aumento que han sufrido sus gastos operativos, sin embargo al igual que en el caso de Arauco no es la primera instancia donde WOM lleva a cabo la desvinculación masivamente de trabajadores, dado que, de forma previa entre los meses de junio del año 2022 y diciembre del mismo año la dotación de trabajadores se vio disminuida aproximadamente en 300 personas.

3. Correos de Chile

La empresa dedicada al servicio de correspondencia, giros postales y al mercado de envíos y encomiendas nacionales e internacionales, durante el mes de Julio del año 2020 procedió con el despido de al menos 200 trabajadores, puesto que la empresa se habría encontrado buscando estrategias para externalizar servicios, sin embargo, la situación anterior no es un hecho nuevo para la empresa, puesto que el año 2002, habría llevado a cabo el despido de más de 1.600 trabajadoras y trabajadores.

4. SKY Airline


La reconocida aerolínea, el lunes 20 de marzo comunicó a las trabajadoras y trabajadores que iniciaría un proceso de tercerización, lo que significará que 396 personas serán desvinculadas. Según informan desde el sindicato, la primera oleada de despidos comenzó el viernes 17 de marzo, día en que la empresa envió 304 cartas

## CAPÍTULO 2 – APLICABILIDAD DE LA REGULACIÓN VIGENTE EN CHILE FRENTE A DESPIDOS MASIVOS

certificadas, y culminará el 17 de mayo, día en que se darán por concluidos los 396 despidos en diferentes regiones del país. Con dichos despidos masivos la empresa busca que el 100% de los servicios de tierra sean externalizados, es decir, establecer vínculos de subcontratación con las personas que ejecuten funciones en las áreas de Plataforma (tractoristas clase A y clase B, personal de rampa, patio de equipaje y despachadores de aeronave), Despacho Comercial y Atención a Público.

En base a las situaciones anteriores es procedente decir que los despidos masivos no son una situación inexistente o aislada en el país, lo que sin duda podría significar la necesidad de legislar en la materia para regularizar esta figura de despidos en la legislación chilena.





**CAPÍTULO 3: GASTOS ASOCIADOS A  
LA DESVINLACIÓN Y SU TRATAMIENTO  
CONTABLE**

## **Gastos Asociados a la Desvinculación**

Dentro de la legislación vigente en el país además de indicar las formalidades para llevar a cabo una desvinculación en el país, también indica ciertos gastos que debe reconocer el empleador en virtud de los despidos, ya sea esta obligación por el simple hecho de una causal de despido o por un hecho judicial, como se indica a continuación:

### **Las Indemnizaciones**

Parte de las obligaciones que impone la regulación vigente sobre despidos, es el pago de indemnizaciones al personal, las que corresponden a una suma de dinero que debe entregar empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que den este derecho al trabajador, o cuando se ha convenido esta indemnización en el contrato de trabajo.

El derecho de las mencionadas indemnizaciones como se ha dicho con anterioridad es en virtud de la causal de despido invocada por el empleador al momento de dar término a la relación laboral y en este sentido no corresponde el pago si la causa de despido es por lo mencionado en el artículo 160 del Código del Trabajo: mala conducta del empleado, causar daños a la empresa, abandonar injustificadamente sus tareas, etc.

El código del Trabajo chileno contempla entre las indemnizaciones que tiene derecho un trabajador a recibir por parte del empleador en el momento de la desvinculación como norma general tres figuras básicas de indemnización, las cuales son:

a) **Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo.**

Como se ha mencionado anteriormente, cuando el empleador proceda con la desvinculación de uno o más trabajadores por invocación de la causal necesidades de la empresa, debe dar aviso al trabajador notificándolo personalmente o mediante carta certificada enviada al domicilio que versa en el contrato, con una anticipación de a lo menos 30 días.

En base a lo anterior, en el caso que el empleador procesa con la desvinculación inmediata sin una anteposición ni aviso previo de mencionados 30 días, esté deberá

pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo, así lo establece el artículo 163 del Código del trabajo, el cual expone: “Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada” (Art.136, Dirección del Trabajo, 2018).

El monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo como se ha mencionado es equivalente a la última remuneración mensual devengada, teniendo un tope de 90 Unidades de Fomento (UF). El concepto de última remuneración devengada lo establece el artículo 172 del Código del Trabajo e indica: “La última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad” (Art.172, Dirección del Trabajo, 2018).

El mismo artículo 172 establece como caso especial de cálculo en el caso de la figura de indemnización en cuestión cuando el trabajador desvinculado tenga remuneraciones variables y en este sentido señala: “Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario” (Art.172, Dirección del Trabajo, 2018).

En lo referente a la indemnización sustitutiva del aviso previo, cabe destacar por una parte, que esta procede independientemente del tiempo de contrato y por otra parte que el aviso previo por parte del empleador al trabajador no es motivo alguno para que este último cese sus funciones de forma inmediata, de ser así puede darse el caso que el empleador aplique otra causal grave de despido, dejando al trabajador de ser beneficiario de cualquier indemnización, ya que el contrato sigue vigente y activo hasta la fecha que se indica en la carta de despido.

b) Indemnización del Feriado Anual o Vacaciones.

“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento” (Art.67, Dirección del Trabajo, 2018), señala el artículo 67 del Código de Trabajo, por lo que cada vez que un trabajador cumpla un año tendrá derecho a solicitar vacaciones o feriado anual que corresponde a 15 días hábiles, pero si al trabajador se le da finalización al contrato antes de cumplir un periodo de un año de servicio, el empleador deberá pagar una proporción del periodo vacacional correspondiente en la remuneración.

Para llevar a cabo la determinación del monto correspondiente a pagar al trabajador se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. Primero debe dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado progresivo, si los hubiere, por el número de meses que comprende el año. El resultado de esta operación es el número de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por cada mes trabajado.

**Días feriados por cada mes de trabajo:**

15 días al año / 12 meses = 1.25 días de feriado por mes trabajados.

**Días feriados por cada día de trabajo:**

1.25 días de feriado por mes / 30 días del mes = 0.04167 días de feriado por cada día trabajado.

- b. El producto anterior debe multiplicarse por el número de meses y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha que haya enterado la última anualidad y el término del contrato, según corresponda. La cifra obtenida es el número total de días hábiles de feriado que al dependiente deben compensarse por concepto de feriado.



- c. El total de días y fracciones de día así determinados debe calcularse a partir del día siguiente a la fecha de término del contrato y, debe comprender, además de los días hábiles, los sábados, domingos y festivos y, en su caso, los días hábiles que corresponda por aplicación del artículo 68 del Código del Trabajo.
  - d. Por último, el número de días obtenidos por la operación de la letra precedente debe multiplicarse por la remuneración diaria del trabajador.
- c) Indemnización Legal por años de servicios:

Esta indemnización surge en el momento que el empleador pone término al contrato de trabajo bajo las causales de los incisos 1º y 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, siendo esto, necesidades de la empresa. Dichos incisos del mencionado artículo son las únicas causales del término de contrato que dan derecho a la indemnización por años de servicio, por lo que será sin perjuicio de derecho del trabajador reclamar judicialmente el pago de la indemnización en los casos que considere que la finalización del contrato fue de forma injustificada, indebido o improcedente.

Ante esto el empleador deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio, monto que tendrá que ser equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al trabajador, esto con un tope máximo de 11 años. La indemnización debe ser pagada al trabajador en el momento que se le es entregado el finiquito, el cual debe ser puesto a disposición del trabajador en el plazo de 10 días hábiles siguientes desde la separación del trabajador.

Sin embargo, este límite no será vigente al tratarse de trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, por lo dispuesto el artículo 7º transitorio del Código del Trabajo. En el caso de trabajadores contratados antes de dicha fecha deben pagarse todos los años de servicios prestados continuamente, aun en el caso que exceda los 11 años indicados en el párrafo anterior.

Para otorgar el pago de este beneficio al trabajador se deben cumplir los requisitos indicados a continuación:



### CAPÍTULO 3 – GASTOS ASOCIADOS A LA DESVINCULACIÓN Y SU TRATAMIENTO CONTABLE

- a. Que el tiempo de vigencia del contrato haya sido por un año o más.
- b. Que el empleador haya puesto termino al contrato de trabajo invocando los incisos 1º y 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir: necesidades de la empresa.

Siendo así lo que condiciona el pago del beneficio el tiempo de vigencia del contrato, esto es, que haya estado vigente por un año o más y, en segundo lugar, que la causal citada para el término del contrato sea alguna de las establecidas por el artículo 161 del Código del Trabajo (Necesidades de la empresa).

Aquella indemnización pagada al trabajador en el momento que se pone término al contrato por la causal de necesidades de la empresa es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y periodo superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador.

Para efectos del pago de la indemnización por años de servicio, será calculada conforme a lo que se entiende como ultima remuneración según el artículo 172 del Código del Trabajo, el cual establece que será: “Toda cantidad que estuviera percibiendo el trabajador por las prestación de sus servicios al momento del término del contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador más las regalías o especies evaluadas en dinero (los cheques restaurante, la colación proporcionada por la empresa, la casa de habitación)” (Art.172, Dirección del Trabajo, 2018). Los únicos elementos excluidos expresamente para efectos de este cálculo son la asignación familiar legal, los pagos por horas extraordinarias y asignaciones o beneficios otorgados de forma esporádica o solo una vez en el año en el caso de gratificaciones o aguinaldos de navidad.

Ahora bien, se debe tener presente la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo señala que, si la gratificación legal o convencional es pagada mensualmente, deberá ser incluida en el cálculo de la indemnización por años de servicio. Esto porque no corresponde a los beneficios que han sido expresamente excluidos por el legislador.

El artículo 172 inciso 2º establece que en el caso de trabajadores con renta variable, la indemnización deberá ser calculada sobre la base del promedio de los últimos tres meses

calendario, estando estos cubiertos en forma completa por la correspondiente remuneración, por lo que si algún mes ha sido percibido parte remuneración y parte subsidio por incapacidad laboral, deberá ser descartada dicha mensualidad para la base, y considerar solo los meses inmediatos anteriores a aquel en que fue obtenido el subsidio, esto cada vez que dicho monto sea de naturaleza jurídica distinta a la remuneración .

### **Trabajador despedido sin Indemnización**

Considerando lo antes expuesto cuando se invoque justificadamente alguna de las causales del artículo 160 del Código del trabajo, el trabajador perderá su derecho de percibir indemnización alguna, sin embargo, si se le ha despedido invocando una causal legal y el trabajador considera que este despido es indebido, improcedente o injustificado, o no se ha invocado causal alguna, puede recurrir al juez del trabajo dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación de su puesto de trabajo.

Cuando el juez ha declarado que el despido ha sido injustificado, indebido, improcedente o carente de motivo plausible, el empleador deberá pagar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, recargada la primera en la forma que se establece en el artículo 168 del Código del trabajo, el cual señala: El juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160”.

### **El finiquito**

Otro gasto en el cual deben incurrir las empresas cuando llevan a cabo la desvinculación de trabajadores es el finiquito el cual se describe como “El acto escrito celebrado entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual se pone término a la relación laboral” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018). En cuanto a este acto dentro de sus requerimientos se especifica que debe ser dado por el empleador dentro de los diez días hábiles siguientes al despido y poner a disposición el pago correspondiente.

### **De la Indemnización por Años de Servicios y Contratos Colectivos**

En cuanto a los gastos asociados a las desvinculaciones antes señalados y en específico la indemnización por años de servicios, existen dos figuras que es importante tener en consideración y por lo tanto llevar al análisis, por una parte la obligación de indemnización puede ser devengada en el momento del despido invocando la causal señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo y por lo tanto tal gasto ser reconocido de forma íntegra en los estados financieros del periodo en cuestión, pero, por otra parte existe la posibilidad de que tal gasto haya estado provisionado en virtud de un contrato colectivo de trabajo.

Cuando se está frente a contrato colectivo de trabajo es prudente cuestionarse como se han pactado las condiciones de dicho contrato, en este sentido, las indemnizaciones podrían haberse pactado bajo la modalidad de “a todo evento” y por lo tanto haber generado una obligación al largo plazo para la empresa con sus trabajadores y por ende nacer para la empresa antes señalada la necesidad de ir provisionando el futuro gasto de indemnizaciones.

### **Análisis de la Normativa Contable Aplicable**

Ahora bien, los despidos masivos no tan solo carecen de regulación laboral única que los trate, sino que también carecen de una norma contable específica para su tratamiento, sin embargo, considerando que estos despidos donde se ven desvinculados una gran cantidad de trabajadores sin duda son un proceso de reestructuración dado que las organizaciones pasan por una transformación y adaptación, caerían

contablemente dentro de la Norma Internacional de Contabilidad 37 (NIC 37). En base a lo anterior la referida norma establece en el párrafo 10 que se entenderá por reestructuración y señala: “Una reestructuración es un programa de actuación, planificado y controlado por la gerencia de la entidad, cuyo efecto es un cambio significativo”. (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. NIC 37, p10, 1998)

La NIC 37 reafirma lo anteriormente mencionado en el párrafo 70 letra (d), estableciendo que uno de los sucesos que cabe dentro de lo definido por reestructuración son: “las reorganizaciones importantes, que tienen un efecto significativo sobre la naturaleza y enfoque de las actividades de la entidad” (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. NIC 37, p70, 1998).

De la reestructuración antes mencionada, la misma norma en análisis establece que puede nacer entonces una obligación implícita, entendiéndose por este concepto según lo estipulado en el párrafo 10 de la norma aquella obligación que nace de las actuaciones propias de la entidad, en este sentido establece que:

- (a) debido a un patrón establecido de comportamiento en el pasado, a políticas empresariales que son de dominio público o a una declaración efectuada de forma suficientemente concreta, la entidad haya puesto de manifiesto ante terceros que está dispuesta a aceptar cierto tipo de responsabilidades; y
- (b) como consecuencia de lo anterior, la entidad haya creado una expectativa válida, ante aquellos terceros con los que debe cumplir sus compromisos o responsabilidades.

En base a lo anterior en el párrafo 72 la norma se establece que dicha obligación implícita surge por causa de una reestructuración sólo cuando:

- (a) tenga un plan formal detallado para efectuar la reestructuración, en el que se identifiquen, al menos:
  - i. las actividades empresariales, o la parte de las mismas, implicadas; las principales ubicaciones afectadas;
  - ii. localización, función y número aproximado de empleados que habrán de ser indemnizados por la rescisión de sus contratos;

- iii. los desembolsos que se llevarán a cabo; y
- iv. las fechas en las que el plan será implementado; y

(b) se haya creado una expectativa real, entre los afectados, respecto a la que se llevará a cabo la reestructuración, ya sea por haber comenzado a ejecutar el plan o por haber anunciado sus principales características a los que se van a ver afectados por el mismo.

En base a la obligación implícita mencionada es entonces procedente el reconocimiento de una provisión referente a las indemnizaciones de los trabajadores, quedando esto estipulado en virtud de párrafo 71 de la NIC 37, el cual señala que “Se reconocerá una provisión por costos de reestructuración, sólo cuando se cumplan las condiciones generales de reconocimiento de provisiones establecidas en el párrafo 14”, siendo estas:

- (a) una entidad tiene una obligación presente (ya sea legal o implícita) como resultado de un suceso pasado;
- (b) es probable que la entidad tenga que desprenderse de recursos, que incorporen beneficios económicos para cancelar tal obligación; y
- (c) puede hacerse una estimación fiable del importe de la obligación.

En base a la provisión por reestructuración antes mencionada, el párrafo 80 de la norma en análisis establece los conceptos que deben formar parte de los desembolsos y en este sentido establece “La provisión por reestructuración debe incluir sólo los desembolsos que surjan directamente de la reestructuración”, cumpliendo las siguientes características:

- (a) que se produzcan necesariamente en la reestructuración; y
- (b) no asociados con las actividades que continúan en la entidad. (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. NIC 37, p80, 1998)

Desde la misma lógica del párrafo 180, en el párrafo 181 de la NIC 37 se establece ciertos costos o desembolsos que no deben formar parte de las provisiones por reestructuración, por estar relacionados con la gestión futura de la actividad, en virtud de lo anterior, los costos que no deben formar parte de las provisiones son aquellos de:

- (a) formación o reubicación del personal que permanezca dentro de la entidad;

(b) comercialización o publicidad; o

(c) inversión en nuevos sistemas y redes de distribución. (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. NIC 37, p181, 1998)

Si bien los despidos de una gran cantidad de trabajadores como ya se ha mencionado son sin duda parte de los planes de reestructuración en las empresas, y por lo tanto, en ese sentido estos procesos son tratados por la NIC 37, los beneficios a los empleados que derivan de dichos despidos deben ser calculados y tratados contablemente bajo NIC 19, así también lo expone el párrafo 5 letra (d) de la NIC 37, donde se indica que ciertas provisiones serán abordadas según la norma específica que trate sobre ellas y destacando en la letra señalada los beneficios a los empleados según NIC 19.

En cuanto a la indemnización por años de servicio en análisis la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) especifica beneficios a los empleados dados por la terminación de la relación laboral y en este sentido el párrafo 159 de la norma establece que “Los beneficios por terminación del contrato proceden de la decisión de la entidad de finalizar el empleo o de la decisión de un empleado de aceptar una oferta de la entidad de beneficios a cambio de la finalización del contrato de empleo”.

Los beneficios por terminación del contrato de trabajo según lo estipulado en el párrafo 160 de la norma, solo incluirán beneficios ofertados por la entidad o que surjan como consecuencia de requerimientos obligatorios, en este sentido en los contratos colectivos de trabajo es posible pactar la indemnización a todo evento e incluso pactar que montos serán considerados en su cálculo. En esta misma materia el párrafo 163 indica que los beneficios se proporcionan de acuerdo con las condiciones de un plan de beneficios a los empleados existente, por ejemplo, pueden especificarse por: ley, contrato de empleo o acuerdo sindical.

En cuanto al reconocimiento de un pasivo y un gasto por beneficios a los empleados, que se dan por término de la relación laboral, el párrafo 165 de la NIC 19 establece que se hará en la primera de las siguientes fechas:

(a) cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios; y



- (b) el momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación. (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. NIC 19, 2013)

En el proceso de reconocimiento inicial, una entidad evaluará y cuantificará los beneficios por terminación, así como reconocerá y medirá cualquier cambio posterior, teniendo en cuenta la naturaleza específica de dichos beneficios para los empleados. En el caso de que los beneficios por terminación representen una mejora con respecto a los beneficios post-empleo, la entidad seguirá aplicando los requisitos correspondientes a los beneficios post-empleo, en cambio en situaciones particulares:

- a) Si se anticipa que los beneficios por terminación se liquidarán por completo en un plazo inferior a doce meses después del periodo anual sobre el cual se informa y en el cual se reconoce el beneficio por terminación, la entidad aplicará los requisitos asociados a beneficios para empleados a corto plazo.
- b) Si no se espera la completa liquidación de los beneficios por terminación antes de doce meses después del periodo anual informado, la entidad aplicará los requisitos relativos a otros beneficios para empleados a largo plazo.

En definitiva, La medición de una provisión bajo la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) sigue los principios generales de medición de provisiones establecidos en la Norma Internacional de Contabilidad 37 (NIC 37). La NIC 19 se centra específicamente en beneficios a los empleados, como pensiones y otros beneficios post-empleo, y establece cómo deben reconocerse y medirse estos beneficios como se señala a continuación:

### **Determinación Provisión de Indemnización por Años de Servicio**

#### **Determinación del Costo del Beneficio:**

El primer paso es determinar el costo del beneficio que dará lugar a la provisión. Esto implica calcular la cantidad de recursos que la entidad espera pagar en el futuro como resultado de los beneficios a los empleados.

### CAPÍTULO 3 – GASTOS ASOCIADOS A LA DESVINCULACIÓN Y SU TRATAMIENTO CONTABLE

En este sentido, suponiendo que una empresa tiene un contrato colectivo con 50 de sus trabajadores sus trabajadores que establece el pago de una indemnización por años de servicio a todo evento equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo y suponiendo además que la empresa cuenta con 500 trabajadores en total con una antigüedad promedio de 10 años y un sueldo promedio de \$460.000, si esta empresa estuviese en un proceso de reestructuración debería realizar una provisión el costo dicha indemnización.

#### Cálculo de la obligación total:

En base a la situación anteriormente planteada el cálculo de la obligación total estaría determinado de la siguiente manera:

- Indemnización por año de servicio = 1 meses de sueldo.
- Antigüedad promedio de los trabajadores = 10 años.
- Número de empleados involucrados en la reestructuración = 50.

*Obligación Total = ( mes de sueldo) x (antigüedad promedio) x (N° de trabajadores)*

*Obligación Total = \$460.000 x 10 años x 50*

*Obligación Total = \$230.000.000*

#### Valor Presente de las Obligaciones Futuras:

En forma posterior a la determinación de los costos, es este caso el de indemnización por años de servicio, se debe calcular el valor presente de la obligación futura utilizando la tasa de descuento apropiada. La NIC 19 requiere la aplicación de una tasa de descuento que refleje el rendimiento de los activos de la entidad que respaldan los beneficios a largo plazo.

En base a la situación anteriormente expuesta y suponiendo una tasa de descuento del 4% el valor presente de la indemnización por año de servicio que surge por la reestructuración de la empresa se determinaría de la siguiente manera:

$$\text{Valor Presente} = \frac{\text{Obligación Total}}{(1 + \text{tasa de descuento})^{\text{antigüedad promedio}}}$$



CAPÍTULO 3 – GASTOS ASOCIADOS A LA DESVINCULACIÓN Y SU TRATAMIENTO CONTABLE

$$\text{Valor Presente} = \frac{\$230.000.000}{(1 + 4\%)^{10}}$$

$$\text{Valor Presente} = \$155.379.759$$

Provisión Contable:

Luego de establecer el valor presente de la obligación la empresa debe contabilizarla a través de una provisión como un pasivo en su balance general, además, debe contabilizar un gasto por indemnización por años de servicio en el estado de resultados. en el caso en análisis el asiento contable a considerar estaría dado de la siguiente manera:

xx/xx/xxxx	x
Indemnización por años de Servicio	155.379.759
Provisión Indemnización por años de Serv.	155.379.759
Por la provisión de IAS	

Revisión Periódica de Estimaciones:

La entidad debe revisar periódicamente sus estimaciones y ajustar la provisión en consecuencia. Esto es particularmente importante en el caso de beneficios post-empleo, ya que las condiciones pueden cambiar con el tiempo, dichos cambios pueden ser por ejemplo la antigüedad de los empleados y cualquier cambio en las estimaciones lo que puede implicar nuevos cálculos y ajuste a la provisión.

Información Por Revelar:

La NIC 19 también establece requisitos detallados sobre la información a revelar en relación con las provisiones de beneficios a los empleados. Esto incluye información sobre la naturaleza y extensión de los planes, riesgos asociados y política de inversión de los activos subyacentes.

Es importante destacar que la medición de provisiones bajo la NIC 19 puede ser compleja y dependerá de las características específicas del plan de beneficios y de las condiciones económicas y demográficas. Además, la NIC 19 se revisa periódicamente, por lo que siempre se debe consultar la versión más reciente de la norma y considerar la asesoría de profesionales contables para aplicar adecuadamente sus disposiciones.

### **Pago y Liquidación de la Provisión por el Gasto de Indemnización**

En el caso de que se lleven a cabo despidos, como se ha mencionado anteriormente, si la empresa no tuviese contrato colectivo de trabajo e invoca la causal del artículo 161 del Código del trabajo, deberá hacer pago entre otros desembolsos de la indemnización de años de servicio y dicho gasto de devengará y pagara en el momento del despido, sin embargo, existiendo contratos colectivos la indemnización mencionada podría estar pactada a todo evento.

En base a lo anterior si la indemnización por años de servicio estuviera pactada a todo evento y la empresa comienza un plan de reestructuración, en virtud de dicho contrato colectivo la empresa debería realizar la provisión del gasto por indemnización de la forma que se ha señalado anteriormente y en el momento que se haga efectivo el pago de la indemnización reversar la provisión referente.

Existe la posibilidad en base a la situación anterior que el monto provisionado por la empresa sobrepase el monto a pagar, en tal caso la empresa debería dar de baja en sus estados financieros la provisión por indemnización de años de servicio haciendo un registro al debe de la cuenta por su monto, además de reconocer la salida del dinero a través de un registro al haber del dinero pagado y el reconocimiento de un aumento en las utilidades acumuladas por el saldo que sobrepase el monto a pagar. En la situación antes expuesta procederá además cuando sea necesario la Reexpresión de los estados financieros.

Otra posibilidad que podría darse ante la situación descrita es que el monto provisionado por la empresa se insuficiente comparado con el monto a pagar, en tal caso al igual que en la situación anterior la empresa debería dar de baja en sus estados financieros la provisión por indemnización de años de servicio haciendo un registro al debe de la cuenta

### CAPÍTULO 3 – GASTOS ASOCIADOS A LA DESVINCULACIÓN Y SU TRATAMIENTO CONTABLE

por su monto, además de reconocer la salida del dinero a través de un registro al haber del dinero pagado y como consecuencia de la falta de recursos provisionados, deberá reconocer un gasto por el saldo que sobrepase lo provisionado, impactando por ende en el Estado de Resultados.

En base a las situaciones anteriormente expuestas es procedente deducir que a través de la provisión de los recursos a pagar por concepto de indemnización la empresa puede resguardar su situación financiera amortiguando de cierta manera los impactos en el Estado de Resultado y logrando que dichos impactos no se den de una sola vez causando perdidas que no reflejen razonablemente la situación de la empresa.

#### **Caso Expositivo Falabella**

Referente a lo anterior la Empresa Falabella durante el 2022 llegó a la cifra de 7.000 trabajadoras y trabajadores desvinculados lo que sin duda produjo efectos en sus estados financieros, como consecuencia de estos despidos considerados masivos en la memoria anual del año 2022 se expone:

Detalle Beneficios a empleados	Corrientes		No Corrientes	
	31-dic-22 M\$	31-dic-21 M\$	31-dic-22 M\$	31-dic-21 M\$
Provisión de vacaciones	70.396.379	62.202.367	-	-
Participación utilidades y bonos	102.773.205	98.424.014	12.879.676	11.876.387
Provisión de beneficios definidos	2.955.784	2.745.571	48.675.113	35.825.718
Relenciones	30.227.486	28.385.933	-	-
Remuneraciones	13.298.070	11.967.063	-	-
Otras provisiones	3.188.138	3.400.248	-	-
<b>Total Beneficios a los Empleados</b>	<b>222.839.062</b>	<b>207.125.196</b>	<b>61.554.789</b>	<b>47.702.105</b>

Fuente: Memoria Anual Falabella.

En la información presentada los “Gastos por terminación” tiene un aumento de M\$11.858,420 en el año 2022 llegando a los M\$40.252.139, esta situación de aumento en dichos gastos es también en la provisión por obligaciones con el personal como se demuestra a continuación:

CAPÍTULO 3 – GASTOS ASOCIADOS A LA DESVINCULACIÓN Y SU TRATAMIENTO CONTABLE

Gastos por Beneficios a los empleados	01-ene-22 31-dic-22 M\$	01-ene-21 31-dic-21 M\$
Sueldos y salarios	1.016.434.608	828.723.922
Bonos y otros beneficios de corto plazo	308.008.428	270.313.536
Gasto por obligación por beneficios definidos	7.818.289	3.816.445
Gastos por terminación	40.252.139	28.393.719
Pagos basados en acciones	(3.208.152)	601.140
Otros gastos de personal	30.978.413	28.576.708
<b>Gastos de Personal</b>	<b>1.400.283.725</b>	<b>1.160.425.470</b>

Fuente: Memoria Anual Falabella.

De la “Provisión de beneficios definidos” expuesta en los beneficios a empleados por la empresa Falabella se observa una provisión considera corriente de M\$2.955.784, además bajo la consideración que lo considerado corriente al 31 de diciembre del año 2021 sería un monto similar (M\$2.745.571), embargo estas provisiones no cubrirían la magnitud de gastos por terminación que se estaría reconociendo en el año, en consecuencia, impactaría negativamente en el resultado del periodo.

Si bien la empresa ya tenía reconocido como “Provisión de beneficios definidos” en la porción no corriente, esta provisión también aumenta de un año a otro, lo cual podría entenderse y explicarse a través de las demandas o posteriores anuncios de nuevas desvinculaciones. El aumento de la provisión en su porción no corriente alcanza los M\$12.849.395 llegando a los M\$48.675.113 para el año 2022.

De lo anterior se puede concluir entonces que el despido masivo en Falabella aumento tanto el gasto por terminación reconocido en sus estados financieros, como la provisión por beneficios asociados al mismo concepto, sin embargo, la empresa reconoce como porción corriente una cifra que no sustenta el gasto en el periodo por lo que se entiende que los gastos en exceso de la provisión impactarían negativamente en el resultado de Falabella para el año 2022.

## Conclusiones

Habiendo estudiado la importancia de los despidos masivos y su fuerte relación a situaciones adversas en las organizaciones, no puede darse una vista completamente negativa a esta figura de despidos, si bien cuando estos son llevados a cabo afectan a una gran cantidad de personas, causando un gran perjuicio económico en muchos de ellos, esta figura de despidos parte desde la lógica de ser necesaria la base de personal en la organización.

En una primera instancia se concluye que existen diferencias menores entre la legislación vigente en Chile la cual está orientada al ámbito individual, versus el proyecto de ley que busca regular los despidos masivos en Chile, dicha diferencia radica principalmente en la incorporación de un procedimiento concursal, que haría más burocrático esta figura de despidos y existiría un mayor control de los mismos lo cual se hace necesario teniendo como referencia la importante cantidad de demandas por el concepto de despidos colectivos.

Como se ha mencionado anteriormente el Proyecto de Ley en tramitación no haría grandes cambios a la legislación vigente en Chile debiendo por lo tanto el empleador seguir y cumplir los mismos requisitos y formalidades que se llevan a cabo hoy en día en el país, es decir, si hoy los despidos masivos mayormente son llevados a cabo invocando la causal de despidos contenida en el artículo 161 (necesidades de la empresa), en el caso de aprobarse la propuesta de ley podría invocarse la misma causal de despido, dado que, como se analizó el proyecto solo deja fuera los números 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Lo anterior se hace importante además, dado que, como se ha comprobado y demostrado los despidos masivos se dan cada vez con más frecuencia en Chile tanto en el sector privado como en el sector público, por lo que legislar en el tema se concluye como necesario, teniendo en consideración también que se esperan cada vez empresas más automatizadas, por lo tanto, como se ha visto fuertemente estos casos en el año 2023 podrían incrementarse hacia el futuro, siendo necesario por ello tener una

legislación que defina la figura de despidos masivos y establezca la burocracia al nivel de lo importante de los despidos.

En base a lo anterior como se ha mencionado los despidos en Chile se llevan por la causal del artículo 161, desde una lógica de una restructuración de la empresa y es por ello que contablemente quedarían dentro del alcance la NIC 37 Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes, sin embargo, al tratarse las provisiones por beneficios a los empleados el tratamiento contable se lleva a través de la NIC 19 Beneficio a los Empleados y en base a esto se establece que para que exista una provisión por indemnización por años de servicio, o por otros beneficios a los empleados asociados al término de la relación contractual es necesario la existencia de un contrato colectivo y acuerdos contractuales previos.

Como se ha concluido anteriormente, no tan solo es importante y necesario legislar sobre despidos masivos en Chile, sino que también se hace importante un buen tratamiento contable y el provisionar los gastos asociados al término de la relación contractual, puesto que si no existe dicha provisión ya sea porque no se han tomado las precauciones necesarias o por la no existencia de un contrato colectivo, el impacto en los estados financieros puede ser altamente negativo, sobre todo en pequeñas y medianas empresas.



## Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (10 de Abril de 2018). *Indemnización por Despido*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/indemnizacion-por-despido>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2019). *Comparación de los regímenes de despido colectivo de España y Francia con el proyecto de ley boletín N° 9886-13*. Obtenido de [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26897/2/comparativo\\_despido\\_colectivo\\_PA.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26897/2/comparativo_despido_colectivo_PA.pdf)
- Cámara de Diputadas y Diputados. (3 de Agosto de 2022). *www.camara.cl*. Obtenido de <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=15470&prmTIPO=INICIATIVA#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20por%20despidos%20masivos,per%C3%ADodo%20de%2090%20d%C3%ADas%20corridos.>
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (1998). *Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes*. IFRS Foundation. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2037.pdf>
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (2013). *Beneficios a los empleados*. IFRS Foundation. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>
- Diario Estrategia. (9 de Mayo de 2023). Nueva ley sobre despidos masivos: ¿Cómo impactaría a empresas y trabajadores? *Diario Estrategia*. Obtenido de <https://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/4283557/nueva-ley-sobre-despidos-masivos-como-impactaria-empresas-trabajadores>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/despido-colectivo>
- Dirección del Trabajo. (2018). *Código del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile. Obtenido de [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137\\_galeria\\_02.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf)
- Financial Times. (11 de Diciembre de 2023). *DF SUD*. Obtenido de <https://dfsud.com/financial-times/opinion-ft-impacto-de-despidos-masivos-es-solo-el-comienzo-de-problemas>
- Resumen. (6 de Abril de 2023). Sindicato Líder denuncia que Walmart Chile recibió más de \$3 mil millones del Estado, mientras despedía a 9 mil trabajadores/as. *Periódico Resumen*. Obtenido de <https://resumen.cl/articulos/sindicato-lider->

denuncia-que-walmart-chile-recibio-mas-de-3-mil-millones-del-estado-mientras-despedia-a-9-mil-trabajadores-as

Senado de Chile. (2022). *Boletín N° 15.244-13*. Obtenido de <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=15470&prmTIPO=INICIATIVA#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20por%20despidos%20masivos,per%C3%ADodo%20de%2090%20d%C3%ADas%20corridos.>

