



## *Cámara de Diputados*

### **Proyecto de ley que suprime el límite de años de servicios indemnizables**

#### **I. Fundamentos. -**

Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores pueden tener su origen en la ley o en el contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo. Este conjunto de indemnizaciones tiene distinta naturaleza jurídica, tema que no es pacífico en la doctrina nacional. En específico, la indemnización por años de servicio, regulada en el artículo 163 del Código del Trabajo, ha sido caracterizada dentro de tres categorías según su naturaleza. Para algunos autores esta indemnización tendría una naturaleza previsional y de asistencia social, constituyendo esta una especie de seguro de cesantía; también se identifica con la “noción de premio a la fidelidad para los trabajadores”, o “configura un régimen de estabilidad relativa impropia para los trabajadores porque para el empleador el despido implica un costo económico”<sup>1</sup>.

De la lectura de los incisos 2º y 3º del artículo 73, del inciso 4º del artículo 162 y de los artículos 163 al 167, todos del Código del Trabajo, podemos distinguir y enumerar las siguientes indemnizaciones por término del Contrato de Trabajo:

- 1) Indemnización sustitutiva del aviso anticipado de 30 días;
- 2) Indemnización legal por años de servicios;
- 3) Indemnización contractual o convencional por años de servicios;
- 4) Indemnización convencional sustitutiva a todo evento desde el 7º año;
- 5) Indemnización legal a todo evento para trabajadores de casa particular;
- 6) Indemnización legal por feriado anual compensable en dinero;

---

<sup>1</sup> LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial DER. 2019. 263 p.



- 7) Indemnización legal por feriado proporcional;
- 8) Indemnización a todo evento para los trabajadores contratados por obra o faena (de reciente creación mediante la ley número 21.122).

En el caso de la indemnización por años de servicio, el empleador debe pagarla en cuatro situaciones<sup>2</sup>:

- 1) Cuando el contrato termina por necesidades de la empresa;
- 2) Cuando el contrato termina por desahucio del empleador;
- 3) En el caso de un despido declarado indebido, improcedente, injustificado o carente de causal por sentencia judicial;
- 4) En el caso de autodespido o despido indirecto, declarado por sentencia judicial.

Esta indemnización, por sus características, tiene aplicación tratándose de contratos que se extiendan más allá de un año de servicio. Dicho de otro modo, si el contrato de trabajo ha estado vigente por menos de un año, no habrá derecho a indemnización legal por años de servicio<sup>3</sup>.

Según los datos proporcionados por la Encuesta Laboral 2019 (ENCLA), “la mayoría de los trabajadores que cuentan con contrato de trabajo en Chile lo está bajo la modalidad indefinida. En efecto, el 69,8% de los trabajadores cuenta con dicho tipo de contrato laboral, lo que suele asociarse a condiciones de trabajo de mayor estabilidad y de mayor protección. Por su parte, las modalidades de contratos temporales constituyen el porcentaje restante, siendo los contratos por obra o faena más numerosos que los de plazo fijo.”<sup>4</sup>. El informe detalla que “(...) la tendencia a la disminución de los contratos indefinidos se acentúa a contar de 2011, llegando en la Encla 2019 a su menor nivel, con un 65,7%.”

---

<sup>2</sup> Cfr. PIERRY VARGAS, Lucía. Derecho Individual del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial DER. 2018. 151 p.

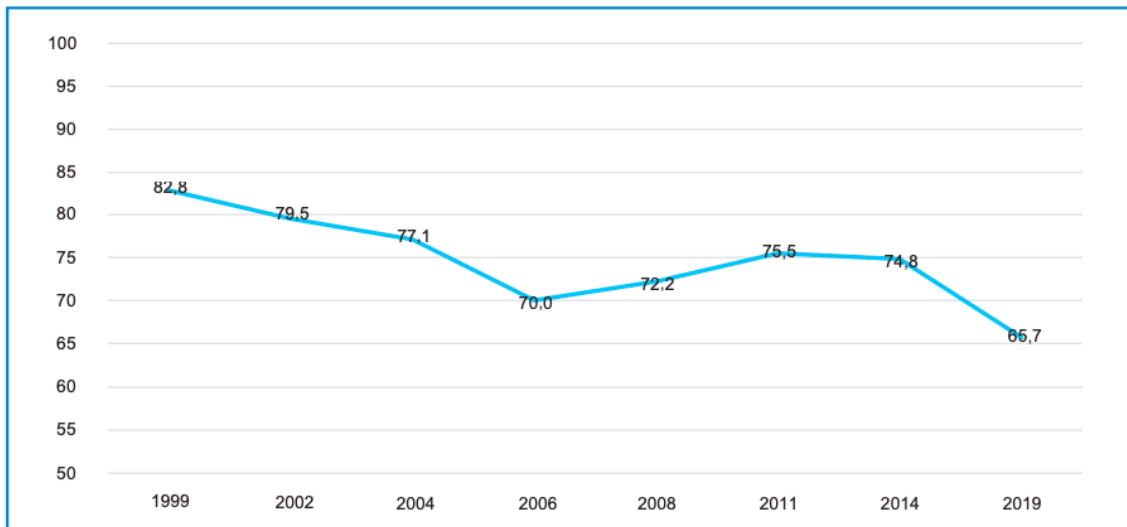
<sup>3</sup> Ibid. 152 p.

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)



**Gráfico 2**

**Porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos 1999-2019**



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

(Pág. 45, Encla 2019)

Según la distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, la mayoría de estos corresponde a contrato indefinido, con un porcentaje 69,8%; los contratos a plazo fijo corresponden a 13,8%; los por obra a faena a un 16,3%. Atendido esto, la mayoría de los trabajadores, por tener contrato indefinido, podría acceder a este tipo de indemnización de configurarse los supuestos legales para su procedencia.

**Tabla 1**

**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa**

	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Gran empresa	63,4%	15,7%	20,6%	<b>100%</b>
Mediana empresa	72,4%	12,6%	14,9%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	82,7%	10,2%	7,0%	<b>100%</b>
Microempresa	92,0%	6,7%	1,1%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>69,8%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

(Pág. 45, Encla 2019)



Ahora bien, respecto a la indemnización por años de servicios existen normas especiales tratándose de trabajadores con contratos vigentes que hubieren celebrado el respectivo contrato con anterioridad al 14 de agosto de 1981. Como explica la profesora Irene Rojas Miño, en su manual de derecho del trabajo, “[hasta] la entrada en vigencia de la Ley N° 18.018, del 14 de agosto de 1981, el tiempo de servicios que se consideraba para calcular el monto de la indemnización era el del período real sin límites. Solo a partir de la citada ley se ha fijado un límite de años a considerar, aunque sobre esta materia ha habido modificaciones en el sentido de aumentar progresivamente el número de años a considerar. Sin embargo, la citada Ley N° 18.018, de 1981, mantuvo el derecho de los trabajadores que hubieren celebrado el respectivo contrato de trabajo con anterioridad a su entrada en vigencia, a una indemnización por años de servicios sin límites, norma que han mantenido las leyes sucesivas. Así, la Ley N° 19.010, de 1990, la última que se plantea sobre la materia, establece la aplicación de dicho régimen jurídico —en cuanto, “...tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163”.— (art. 7° transitorio, inc. 1°, CT).”.

La limitación que se introdujo al pago de la indemnización legal por años de servicio, obedece a una razón política que buscó “abaratar” los “costos” empresariales al momento de contratar. Esta decisión política, desde luego, perjudicó a todos los trabajadores que mantienen una relación laboral que supere los once años de servicio; trabajadores que han entregado su esfuerzo y dedicación al progreso de la empresa en la que desempeñan sus funciones, sin que esto tenga una justa retribución. Si a lo anterior sumamos que el deficiente sistema de pensiones, basado en la capitalización individual, entregará pensiones que no cumplen con el principio de suficiencia, los trabajadores enfrentarán el término de su relación laboral con una pensión baja y una indemnización por años de servicios que solo reconocerá un tiempo máximo de once años de trabajo. Aquellos trabajadores que superen este tiempo habrán “regalado” el producto de su trabajo a la empresa, sin recibir una justa contraprestación.

Esta razón de justicia es la que motiva la presentación de esta moción a la H. Cámara, la cual busca suprimir el límite legal al pago de la indemnización por años de servicio, para



que de este modo se reconozca el esfuerzo, dedicación y lealtad de los trabajadores con la empresa en la que desarrollan su trabajo.

## II. Antecedentes legislativos. -

Existen una serie de proyectos de ley relativos a la indemnización por años de servicio, regulada en el artículo 163 del código del Trabajo.

Los **boletines números 8130-13, 10437-13 y 10458-13<sup>5</sup>**, refundidos, proponen el pago de la indemnización por años de servicio a los herederos del trabajador. El proyecto de ley fue aprobado en primer trámite constitucional por la H. Cámara de Diputados el **5 de mayo de 2016**, sin que a la fecha haya sido tramitado por el H. Senado.

Otros proyectos que ley que comparte la idea matriz con la presente iniciativa, son los boletines número **8757-13<sup>6</sup> y 9714-13<sup>7</sup>**, que proponen suprimir el límite de 330 días de remuneración para el pago de la indemnización por años de servicios, que corresponde al límite o tope de 11 años de servicio. Ninguno de los proyectos ha superado el primer trámite constitucional.

Respecto a la indemnización de trabajadores de casa particular, el proyecto de ley **boletín número 9751-13<sup>8</sup>**, presentado por la exdiputada Denise Pascal, propone que el monto de la indemnización para trabajadores de casa particular no pueda ser inferior a la indemnización por años de servicio.

## III. Ideas matrices. -

---

<sup>5</sup> Disponible en [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=10458-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=10458-13)

<sup>6</sup> Disponible en: [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=8757-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=8757-13)

<sup>7</sup> Disponible en: [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=9714-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9714-13)

<sup>8</sup> Disponible en: [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=9751-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9751-13)



El presente proyecto de ley tiene por objeto suprimir el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, que consagra el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, equivalente a 11 años de servicios.

Lo anterior beneficiará a los trabajadores que tengan más de 11 años de servicios, debiendo el empleador pagar, en consecuencia, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin límite de años.

Es por estas razones que venimos en proponer el siguiente:


*Proyecto de ley*

**Artículo único.** - Suprímase en el inciso segundo del artículo 163, del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, la siguiente frase:

“Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.”

**H.D. Gastón Saavedra**





FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GASTÓN SAAVEDRA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. RAÚL SALDÍVAR A.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. TUCAPEL JIMÉNEZ F.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. EMILIA NUYADO A.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. RAÚL LEIVA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JUAN SANTANA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ALEJANDRA SEPÚLVEDA O.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. LUIS ROCAFULL L.

