



► Comentarios al Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo, para eliminar el límite de la indemnización por años de servicio.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Cámara de Diputados y Diputadas

2 de junio de 2025

Introducción

En el marco de la discusión del proyecto de ley que “Modifica el Código del Trabajo, para eliminar el límite de la indemnización por años de servicio” (Boletín No. 17.394-13), la presente nota se basa en las normas internacionales del trabajo para analizar el alineamiento que tal modificación tendría con las normas internacionales.

Se basa en las menciones explícitas a la indemnización por despido en el cuerpo normativo de la OIT (p. ej. Convenio 156) como en la función que pudiera llegar a cumplir tal indemnización como herramienta de seguridad social (Convenio 102) o de promoción del empleo y protección ante el desempleo (Convenio 168). También destaca posibles efectos secundarios y distorsiones que pueda traer sobre el mercado laboral, al tiempo de recordar la importancia que tales medidas se discutan con una participación activa de trabajadores y empleadores.

La indemnización por despido en las normas internacionales del trabajo

En las normas de la OIT, el *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)* refiere a las indemnizaciones por despido injustificado. En su Sección E. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos - *Artículo 12* establece que:

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

(b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

Estas hipótesis se verifican en caso de despido injustificado.

Si bien la norma indica que una eventual indemnización deberá calcularse en función del tiempo de servicio y el salario, no especifica el tratamiento del tiempo de servicio en el cálculo, lo que queda a definición de cada país. Se entiende también que, de existir cobertura de un seguro de desempleo, la indemnización por años de servicios no es obligatoria.

La indemnización como instrumento de seguridad de ingresos ante el desempleo

La indemnización por años de servicio puede entenderse como una medida que permita asegurar ingresos al trabajador o trabajadora despedida injustificadamente. Se trataría, por tanto, de un instrumento de protección social. Al respecto, el *Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)* no refiere a las indemnizaciones como parte de los instrumentos de seguridad social para hacer frente a la contingencia del desempleo. Estos instrumentos, como los demás instrumentos de seguridad social, deben estar basados en los principios de financiamiento colectivo y de continuidad de prestaciones mientras dure la contingencia. Bajo la perspectiva de la provisión de seguridad de ingresos, el Convenio 102 aboga por la construcción y fortalecimiento de seguros sociales contra el desempleo, como el que opera actualmente en Chile.

La indemnización como compensación ante la especialización ocupacional

La indemnización por años de servicio también puede entenderse como una medida para compensar a trabajadores y trabajadoras por su especialización ocupacional o profesional frente a un despido injustificado; puede entenderse en el marco de las políticas de empleo.

Al respecto, el *Convenio sobre la promoción del empleo y la protección ante el desempleo, 1988 (núm. 168)*, aboga por el desarrollo de políticas integradas de promoción al empleo, protección frente al desempleo y modalidades de indemnización que “contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.”

El Convenio 168 promueve, bajo este objetivo de promoción del empleo, la movilización de dispositivos de formación profesional, certificación de competencias e intermediación laboral para promover la empleabilidad y la actualización de competencias en trabajadores y trabajadoras con más años de servicio, más que la compensación frente a la eventual especialización de competencias laborales.

Otras consideraciones

Como toda generación y modificación de la política de empleo, laboral y de seguridad social, una eventual modificación a las indemnizaciones por años de servicio debe considerar la generación de incentivos (o desincentivos) que afectan el funcionamiento del mercado laboral. Aumentar los costos de despido en relación a los años de servicio pueden resultar en desincentivos a la retención laboral con posibles efectos en la estabilidad laboral y la productividad de las empresas.

Del mismo modo, es importante que en la discusión reformas al Código de Trabajo se considere la consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, fortaleciendo el Diálogo Social.

Las normas citadas no han sido ratificadas por Chile, pero constituyen una fuente importante para los Estados Miembros para fundamentar proyectos de ley.

Referencias

Montt, Guillermo, Félix Ordóñez y Luis Ignacio Silva (2020). “[Protección ante la desocupación en Chile: Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica](#)”, *Informes Técnicos OIT Cono Sur*, No. 15.

[Convenio sobre el término de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\).](#)

[Convenio sobre seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\).](#)

[Convenio sobre el fomento al empleo y la protección frente al desempleo, 1988 \(núm. 168\)](#)