



SUPERAR EL RÉGIMEN DE INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO: EVIDENCIA INTERNACIONAL

MAYO 2024

SERIE
INFORME
LEGISLATIVO
74

AUTOR: ESTEBAN ÁVILA VILLARROEL

ISSN 0717-1544

AUTOR:

ESTEBAN ÁVILA VILLARROEL

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Actualmente se desempeña como investigador del Programa Legislativo de Libertad y Desarrollo.

*Agradecimientos a Magdalena Ugarte Urzúa, estudiante de Derecho de la Universidad del Desarrollo, quien colaboró activamente en la elaboración del presente informe. Actualmente, se desempeña como ayudante de investigación del Programa Legislativo de Libertad y Desarrollo.

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. INTRODUCCIÓN	6
2. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	8
3. SEGURO DE CESANTÍA	13
4. ¿HACIA DÓNDE AVANZAR CON LOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN AL DESEMPLEO?	19
5. COMENTARIOS FINALES	23
6. BIBLIOGRAFÍA	24

RESUMEN EJECUTIVO

En Chile existen dos mecanismos para proteger a quienes pierden su trabajo: Indemnizaciones por Años de Servicio (IAS) y el Seguro de Cesantía (SC). El objetivo central de ambos es mantener cierta estabilidad en los ingresos de quienes sufren un despido. Sin embargo, los incentivos que generan ambos mecanismos difieren. En el caso de las IAS provoca los altos costos de despido por parte del empleador y privilegian, por parte de los trabajadores, a forzar su despido. Así, se genera una distorsión que repercute en su calidad de vida y en su productividad laboral. Por ejemplo, los trabajadores muchas veces no toman mejores opciones laborales por no querer perder la IAS que podrían recibir en caso de ser despedidos. Desde el punto de vista del empleador, esto es un desincentivo a la contratación y al aumento

de sueldos –ya que las indemnizaciones se calculan en base al último salario recibido-, distorsionando la toma de decisiones al interior de la empresa, por ejemplo, despidiendo a trabajadores no según su productividad, sino de acuerdo al monto de las IAS que deben ser pagadas.

En un contexto de menor crecimiento y de creciente automatización de las labores al interior de las empresas, conviene repensar la conveniencia y eficacia del modelo de IAS instaurado hace más de 30 años. Además, en Chile desde 2001 existe un instrumento complementario, el seguro de cesantía (SC), que persigue el mismo objetivo.

Chile no es el único país en el mundo en que estos dos

sistemas de protección que funcionan de manera paralela. Sin embargo, el sistema chileno es uno de los más costosos, fundamentalmente por el alto tope de la IAS. En nuestro país, por ejemplo, un trabajador con 10 años de antigüedad tiene derecho a 10 meses de indemnización en caso de ser despedido. En el resto de los países OCDE que combinan ambos sistemas, el promedio de indemnización para un trabajador con igual antigüedad es tres veces menor, siendo el caso chileno uno de los más altos y costosos junto a Corea del Sur, Israel y Turquía. De esta forma, nuestro país contraviene la recomendación de la OCDE que sugiere extender el seguro de cesantía y reducir la indemnización por despido. De esta manera, además seguiríamos los pasos de la evidencia internacional que constata que los países, principalmente europeos, han suprimido o bien han reducido la indemnización por años de servicio.

Chile debe avanzar en esa dirección. En este sentido, una mejora del sistema se traduce en que para todos los nuevos trabajadores con tratos indefinidos se cree la figura

de “IAS a todo evento”. Este mecanismo fusionaría el seguro de cesantía y las indemnizaciones por años de servicios. Los aportes al seguro de cesantía pasarían a ser una provisión para la indemnización que corresponda al trabajador cuando requiera cobrar su “IAS a todo evento”, el cual será el piso de su IAS. Esta se pagaría ante despido por cualquier causal (salvo las conductas de carácter grave definidas por el Código del Trabajo, artículo 160), incluidos casos de renuncia voluntaria. Estas debieran tener un tope similar a las que presentan los países de la OCDE, es decir, hasta tres meses de remuneración. En caso de acumular más recursos que los tres meses de IAS, el saldo quedará en favor del trabajador con las mismas condiciones que hoy tiene el Seguro de Cesantía. Paralelamente, se debe avanzar en medidas que permitan un mayor acceso al mercado laboral, especialmente a grupos rezagados, como son los jóvenes, los adultos mayores y las mujeres, por medio de medidas de flexibilidad laboral y programas de capacitación para que los trabajadores posean las herramientas suficientes y puedan reinsertarse de manera rápida en el mercado laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Las causales que dan lugar a un despido pueden ser de mutuo acuerdo entre las partes, por decisión propia del trabajador, por razones objetivas, y por razones subjetivas e imputables al trabajador. Sin embargo, sólo algunas dan lugar a la indemnización por años de servicio¹. En esta línea, actualmente el empleador debe pagarla en cuatro situaciones: (i) cuando el contrato termina por necesidades de la empresa; (ii) cuando el contrato termina por desahucio del empleador; (iii) en el caso de un despido declarado indebido, improcedente, injustificado o carente de causal por sentencia

judicial; y (iv) en el caso de auto despido o despido indirecto, declarado por sentencia judicial. En efecto, de verificarse alguna de las hipótesis mencionadas precedentemente, el empleador deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que hubieren pactado contractualmente y de no existir tal pacto, la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses², prestados continuamente al empleador, indemnización que se encuentra limitada a 330 días de remuneración (11 años)³.

1. Cabe tener presente que 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.

2. Se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies valuables en dinero. No se incluyen en ese cálculo la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez al año como gratificaciones y aguinaldos, por ejemplo, de Navidad o Fiestas Patrias. Excepcionalmente corresponde incluir en dicha operación la gratificación cuando es pagada mes a mes.

3. No obstante, las partes pueden, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral. Dicho pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento. Para estos efectos el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador. Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador. Es decir, nuestra legislación reconoce la posibilidad que las partes del contrato de trabajo acuerden una indemnización que proceda a todo evento, es decir, que no dependa de la causal de despido que exista.

Por su parte, el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo establece que los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tienen derecho a las indemnizaciones que le correspondan sin el límite máximo de los 330 días de remuneración. Es decir, si el empleador pone término al contrato aplicando la causal de necesidades de la empresa a un trabajador contratado con anterioridad al 14 de agosto de 1981, su indemnización por años de servicios es sin tope.

Sin perjuicio de lo anterior, si comparamos la situación de Chile, en cuanto a la cantidad de semanas indemnizadas con otros países de la OCDE, se constata que Chile se encuentra entre los países con una mayor indemnización por años de servicio. Por su parte, el derecho comparado muestra una serie de países en donde no existe dicha normativa, como ocurre, por ejemplo, en países como Austria, Suecia, Suiza, Bélgica, Finlandia, Dinamarca, EE.UU, Islandia, Italia, Japón, Noruega o Nueva Zelanda. En tanto, países como Hungría, Letonia, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Australia, Francia, Eslovenia, Canadá, Lituania, Luxemburgo, Reino Unido y Estonia, si bien cuentan con un siste-

ma de indemnización por años de servicio, el monto máximo definido por ley es sustancialmente menor al de nuestro país (43,3 semanas para un trabajador con 10 años de antigüedad). En este sentido, Estonia, en el caso de un trabajador con 10 años de antigüedad, tiene derecho a una indemnización de 4,3 semanas, es decir, una indemnización 10 veces menor que el caso chileno. Incluso Alemania siendo uno de los países con la mayor indemnización y encontrándose sobre el promedio OCDE, alcanza una indemnización de 21,7 semanas de salario, es decir, la mitad que en el caso chileno.

Finalmente, el presente informe tiene por objeto describir la regulación nacional y las respectivas modificaciones que han existido en materia de indemnización por años de servicio, así como también del seguro de cesantía. Adicionalmente, se realiza una comparación normativa de algunos países pertenecientes a la OCDE en dichas materias, que permitan ilustrar de manera objetiva el panorama internacional sobre la legislación en comento. Finalmente, con los datos expuestos se establecen ciertas recomendaciones de cambios regulatorios para mejorar la protección a quienes pierden su empleo sin que ello se convierta en una traba para la creación de empleos formales, a la luz de la regulación internacional.

2. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

1. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

En Chile, la indemnización por años de servicio se encuentra en el artículo 163 del Código del Trabajo y consiste en “la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo”⁴, es decir, por la causal de necesidades de la empresa y equivale a un mes de sueldo por cada año de servicio, con un tope máximo de 11 años y 90 UF como monto máximo de remuneración.

a) Origen y evolución de la indemnización por años de servicio en Chile

Con anterioridad a la dictación del Código del Trabajo en 1931, que viene a consagrar la indemnización por años de servicio había normas dispersas en la materia.

El 14 de septiembre de 1896 se publicó la Ley N°376, que establecía un derecho a los empleados públicos a una remuneración equivalente al 10% del sueldo anual asignado por cada año de servicio con un tope de un año, siempre que hayan sido separados por causa de sucesos políticos de 1891 y que no tuvieran derecho a

4. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2018)

jubilación. En septiembre de 1912 se creó la Ley N°2.711 para regular la situación de los trabajadores que hubieran sido separados de sus funciones tras ser derogada la ley que creaba la caja de créditos salitreros.

En tanto, el mayor antecedente fue la Ley N°4.059 de septiembre de 1924, promulgada dentro del primer cuerpo de leyes sociales, que hablaba de gratificaciones, obedeciendo a “una indemnización por la contribución del trabajador al mayor valor de la empresa o la participación del trabajador en esta”⁵ y fue modificada por el Decreto Ley 168 de diciembre del 1924, donde se estableció la indemnización por desahucio.

En 1931 se publicó el primer Código del Trabajo y se estableció la indemnización por despido y procedía cuando el empleado ha prestado servicios por más de un año, por desahucio del empleador y por causales principalmente relacionadas con faltas del empleador. Se distinguía entre empleados, en que primaba el esfuerzo intelectual, y por otro lado estaban los obreros, donde primaba el esfuerzo físico, y tuvieron indemnización por años de servicio en 1953 a través del Decreto Ley 243. También se daba derecho a indemnización cuando no existía acuerdo entre las partes o cuando el empleador no renovaba el contrato a plazo fijo y por enfermedad del empleado, por más de 4 meses en 1 año.

b) Modificaciones de la indemnización por años de servicio

En julio del año 1942 se publicó la Ley N°7.174 (Ley N°6.020 y 7.064 refundidas) que crea un fondo patronal equivalente al 8,33% para crear el fondo de la indemnización, pero no era necesaria la causal, ya que incluso se permitía el retiro anticipado.

En septiembre de 1952 se publicó la Ley N°10.475 que estableció que el fondo de la indemnización pasaba a formar parte de un fondo común, destinado a cubrir los nuevos beneficios. Sin embargo, se dio un problema de incompatibilidad con otras figuras previsionales.

En abril del año 1966 se publicó la Ley N°16.455 sobre estabilidad en el empleo, que estableció el derecho de los trabajadores a ser reintegrados a sus puestos de trabajo y se daba la opción al empleador de reintegrar o pagar una indemnización de un sueldo mensual por año trabajado, sin límite. Esto se dejó sin efecto con el Decreto Ley N°2.200 que instauró de nuevo el libre desahucio y obligó al empleador a pagar una indemnización por años de servicio bajo ciertas causales, de una remuneración mensual por año de servicio, sin límite.

En agosto de 1981 se publicó la Ley N°18.018 y estableció un tope de 150 días de remuneración para la indemnización por años de servicio. Esta fue la primera vez que se estableció un límite. Existía la posibilidad de pago anticipado, respecto de una fracción de los fondos y las partes podían fijar cualquier monto a la indemnización, sin embargo, había desigualdad en la negociación y eso se modificó por la Ley N°18.372 que estableció que el monto señalado en la ley era el pago mínimo.

En noviembre de 1990 se publicó la Ley N°19.010 que reemplazó el desahucio general, retornándose a la causal de “necesidades de la empresa”, se aumentó el tope a 330 días, 11 años y 90 UF como monto máximo de remuneración⁶. Desde entonces, la indemnización por años de servicio no ha tenido grandes cambios. Actualmente, el artículo 163 del Código del Trabajo establece como requisitos la terminación del contrato por necesidades de la empresa o desahucio, un contrato vigente por 1 año mínimo y que las partes no hubieran pactado

5. (Núñez & Castillo, 2015).

6. (Núñez & Castillo, 2015).

indemnización por años de servicio o que sea inferior a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses.

c) Indemnización por años de servicio en la OCDE

En 2015 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que reúne a los países más desarrollados, recomendó a Chile extender el seguro de cesantía, reducir la indemnización por despido y potenciar la formalización del trabajo. En efecto, en un estudio de octubre del 2013, dicho organismo emitió un informe con una serie de recomendaciones. Respecto a las indemnizaciones por años de servicio, recomienda reducirla y propone mejorar los mecanismos para que quienes pierden sus trabajos puedan volver a emplearse a través del fortalecimiento del sistema público de capacitación y mediante una mejor orientación hacia los trabajadores menos calificados. Además, mejorar la ayuda en la búsqueda de empleo fortaleciendo las oficinas locales de empleo.

En concreto, se sostiene en el informe que “Chile debería rebajar de forma considerable la indemnización por años de servicio para los trabajadores indefinidos y reforzar el seguro de desempleo, tal y como se recomienda en el Estudio Económico de 2012 y en *Going for Growth*”. Agrega que, “la evidencia obtenida en Chile sugiere que la elevada protección de los trabajadores con contrato indefinido está afectando negativamente sobre todo a los jóvenes, haciendo que su participación en la fuerza laboral y su capacidad de empleo resulte más difícil”⁷. Algo que se refleja en las cifras: de acuerdo al INE,

la tasa de ocupación de los jóvenes entre 20 y 24 años es de solo un 41% y del total de personas que se declaran “inactivas” o “desempleados” el segmento más numeroso es entre los menores de 30 años⁸.

Ahora bien, en el mundo hay sistemas de indemnización por años de servicio diversos, algunos más flexibles que el sistema chileno y en otros países incluso no existen este tipo de normas. Esto último es lo que ocurre, por ejemplo, en Suiza, Suecia o Bélgica⁹. Por otro lado, tratándose de sistemas más flexibles que el chileno, se encuentra Reino Unido, donde los trabajadores tienen derecho a una indemnización por despido si la misma empresa los ha empleado durante un mínimo de dos años. El cómputo de la indemnización por despido a que tienen derecho los trabajadores se encuentra determinado por la antigüedad en el servicio (limitada a 20 años) y la edad. En este sentido, aquellos trabajadores menores de 22 años tienen derecho a 0,5 semanas de pago por cada año completo de trabajo; los trabajadores entre 23 y 41 años tienen derecho a 1 semana de pago por cada año completo de trabajo; y los trabajadores de 41 años o más tienen derecho a 1,5 semana de pago por cada año completo de trabajo¹⁰.

En Estonia, la indemnización por despido suele ser un mes de salario; si un empleado ha trabajado durante 5 a 10 años para la empresa, recibirá un mes adicional. Ahora bien, para los empleados que han trabajado por más de 10 años, su indemnización incluye dos meses adicionales. En Canadá, dependiendo de las condiciones de empleo y de las normas laborales provinciales, la indemnización por despido puede oscilar entre 5 y 40 días de salario. El requisito mínimo establecido por el gobierno federal es de 5 días, con 2 días adicionales por cada año

7. (OCDE, 2013).

8. Encuesta Nacional de Empleo. Datos correspondientes al trimestre enero – marzo 2024.

9. Además de Austria, Dinamarca, EE.UU, Finlandia, Islandia, Italia, Japón, Noruega y Nueva Zelanda.

10. Sin embargo, la ley ha limitado la compensación máxima permitida por semana de “salario” a £571 desde el 6 de abril de 2022.

de empleo. En Irlanda, cuando se despide a un empleado, generalmente tiene derecho a una indemnización por despido de una semana de salario más dos semanas por cada año de servicio.

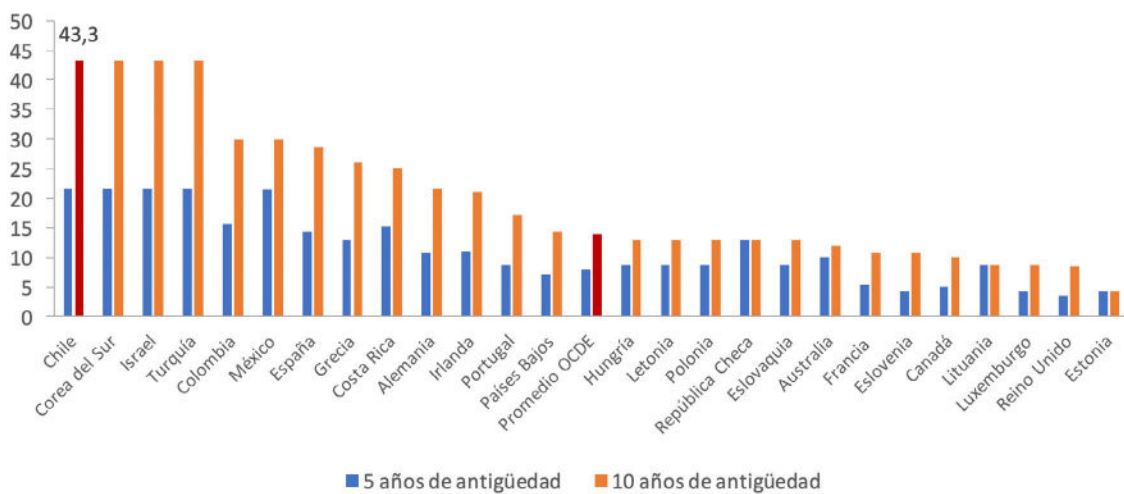
En Hungría, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido si el empleador finaliza el empleo por despido ordinario (como resultado de la capacidad, el comportamiento del empleado en relación laboral o las operaciones o los motivos económicos del empleador). Se aplican los siguientes pagos: 1 mes hasta 3 años de empleo; 2 meses hasta 5 años de empleo; 3 meses hasta 10 años de empleo; 4 meses hasta 15 años de empleo; 5 meses hasta 20 años de empleo; y 6 meses hasta 25 años de empleo. En Portugal, dado los cambios regulatorios en torno a la indemnización por despido, se debe considerar la fecha de inicio del empleo para calcular la indemnización al rescindir un contrato. Lo anterior, se sintetiza de la siguiente manera: antes del 31 de octubre de 2012: 1 mes de salario por cada año de servicio; en-

tre noviembre 2012 – 30 septiembre 2013: 20 días de salario por cada año de servicio; y a partir de octubre de 2013 en adelante: 18 días de salario por los primeros 3 años de servicio y luego 12 días por el tiempo restante.

Por el contrario, entre los sistemas más rígidos y costosos se encuentra el chileno, el cual en términos generales, paga un sueldo por año trabajado con un tope de 11 meses y 90 UF por mes, basándose en el último salario recibido por el trabajador. Por ejemplo, un trabajador cuyo último salario fue de \$800.000 podría recibir casi 8,8 millones por este concepto. Por otro lado, según datos del Banco Mundial, Chile posee la indemnización por años de servicio más alta de la OCDE (ver Gráfico N°1). En este sentido, en nuestro país le corresponde por 10 años de antigüedad laboral de un trabajador un total de 43,3 semanas de salario a modo de indemnización, en comparación con el promedio OCDE que alcanza las 13,8 semanas. Es decir, Chile posee una indemnización 3 veces mayor que el promedio OCDE.

Chile posee una indemnización por años de servicio tres veces superior al promedio OCDE

Gráfico 1 Indemnización por años de servicio en la OCDE (semanas de salario)



Fuente: LyD con datos del Banco Mundial¹¹

11. (Banco Mundial).

Al analizar el mismo escenario, pero con un trabajador con 5 años de antigüedad laboral, le corresponde 21,7 semanas de indemnización, es decir, nuevamente muy sobre el promedio OCDE que alcanza las 7,8 semanas

de salario a modo de indemnización (ver Gráfico N°1). Es decir, la indemnización en nuestro país en aquellos casos cuya antigüedad laboral sea de 5 años es 2,7 veces mayor que el promedio OCDE.

3. SEGURO DE CESANTÍA

La otra herramienta con que cuentan los trabajadores chilenos para evitar una caída abrupta de sus ingresos tras el fin de una relación laboral es el Seguro de Cesantía. El seguro vigente se creó en 2001 con la Ley N°19.728 que tiene por objeto proteger a los trabajadores dependientes del Código del Trabajo cuando quedan cesantes.

a) Origen

En un contexto de múltiples transformaciones del trabajo en el mundo, causadas principalmente por el fenómeno de la globalización, en relación con el comercio internacional y los cambios del sistema productivo, se advirtió la necesidad por parte del poder ejecutivo de impulsar un nuevo proyecto de ley que fuera armónico

con las nuevas realidades, creando un seguro de cesantía para una mejor protección laboral de las personas que hayan quedado cesantes.

Con este objeto, fue un grupo de trabajo de un Consejo de Diálogo Social el que estudió los principales lineamientos del proyecto de ley y en ese escenario se determinaron variados criterios orientadores y principios que sirvieron de inspiración para el análisis del proyecto en todos sus trámites constitucionales.

Entre los criterios orientadores y principios se consideró la protección social, la experiencia comparada, la responsabilidad pública, el ahorro y fondo solidario, la universalidad, solidaridad, uniformidad, subsidiariedad, etc¹².

12. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2023).

b) Evolución de la regulación sobre el problema del desempleo

En el año 1924 se dio lugar a la primera regulación para abordar el problema del desempleo en Chile con la Ley N° 4.059 que versaba sobre el contrato de trabajo entre patronos y empleados particulares, y establecía una indemnización que los patronos debían abonar a los empleados que hubieren servido más de un año en los casos en que por un acto voluntario se diere fin al contrato de trabajo, la cual era equivalente a tantos sueldos mensuales como fueren los años completos de servicios. Esto se modificó reemplazando la responsabilidad directa del empleador por una cotización que sería administrada por la Caja de Previsión de los Empleados Particulares.

Luego, en el año 1936 con la Ley N°6.020 se creó un seguro de desempleo en favor de empleados particulares, debiendo estos contribuir con el 1% de sus sueldos mensuales a la formación de un Fondo Especial, destinado a auxiliar empleados cesantes.

Posteriormente, en el año 1942 se publicó la Ley N°7.295, que establece que los trabajadores deberán hacer un aporte obligatorio para auxiliar a empleados particulares cesantes y agregó que los auxilios o subsidios de cesantía serían otorgados a empleados que hayan impuesto en el Fondo Especial de Cesantía a lo menos durante 12 mensualidades, continuas o no, y se encuentren cesantes por causas ajenas a su voluntad.

Ahora bien, como antecedente inmediato de la ley que rige actualmente sobre la materia, en el año 1974 se publicó el Decreto Ley N°603, que crea un sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores del sector público y privado, y en el año 1981 se publicó el Decreto con Fuerza de Ley N°150 que refundió, coordinó y sistematizó todas las normas sobre la materia, tanto para el sector público, como privado, estableciendo los requisitos de acceso al subsidio de desempleo y su ámbito de aplicación.

Sin perjuicio del desarrollo normativo descrito con anterioridad en la materia, se vio la necesidad de seguir evolucionando con miras a enfrentar las condiciones del desempleo con mayor protección, específicamente para los sectores más vulnerables. En ese sentido, de acuerdo con el primer informe de la Comisión de Trabajo en el primer trámite constitucional del proyecto de ley que establece un seguro de desempleo, en el año 1997 se conoció un proyecto de ley con similares propósitos a la ley actual, “por el que se establecía “un sistema de protección por cesantía”, iniciativa legal que cumplió en esta Corporación los dos trámites reglamentarios y fue comunicado al H. Senado el 9 de julio de 1999¹³”, sin embargo, se archivó, quedando inmovilizado su análisis.

Finalmente, el 14 de mayo de 2001 se publicó la Ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo. Esta ley protege a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que hayan tenido contrato, ya sea indefinido, a plazo fijo o por obra o servicio, y que hayan quedado cesantes. Además, establece el sistema que funciona actualmente y en virtud del cual, cada trabajador tiene una cuenta individual, donde cotiza él y su empleador mensualmente, y además existe un fondo solidario constituido por aportes de los empleadores y del Estado.

c) Principales modificaciones de la ley 19.728

Siendo la Ley N°19.728 uno de los cambios más importantes en cuanto a la protección del desempleo, ha tenido una serie de modificaciones, siendo la última el 31 de octubre del año 2023.

Entre las modificaciones importantes, en enero del año 2009 se publicó la Ley N°20.328 que identificó ciertas necesidades de cambio que se pueden visualizar en las modificaciones posteriores. En primer lugar, se observaron problemáticas relacionadas con la cobertura del seguro, en cuanto a que gran parte de los casos de con-

tratos indefinidos no cumplen con el requisito de las cotizaciones continuas, por lo tanto, se determinó que debían establecerse requisitos igualitarios para el contrato indefinido y los otros tipos de contratos. En la misma línea, se incorporaron a los trabajadores con contrato a plazo, para una obra, trabajo o servicio determinado, al Fondo de Cesantía Solidario.

En segundo término, se estableció una relación más directa entre los pagos de la Cuenta Individual de Cesantía con la tasa de reemplazo y mayores pagos de acuerdo al desempleo nacional.

En tercer lugar, se buscó la incorporación de otra cartera de inversión más eficiente, que podía cumplir de igual forma con el objetivo de resguardo del sistema de inversión existente a ese tiempo, es decir, los mismos instrumentos autorizados por los fondos del sistema de pensiones¹⁴. Además, se incorporaron otros beneficios compatibles con el objeto del seguro de cesantía.

En el año 2011 se publicó la Ley N°20.552, en virtud de la cual se transfirieron los límites de cobertura cambiaria al régimen de inversión de los Fondos de Cesantía, se incorporaron perfeccionamientos al límite de instrumentos restringidos y un sistema de incentivos para el cobro de comisiones de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, toda vez que, según el mensaje del Ejecutivo, consignado en la historia de la ley “el artículo 42 de la Ley N°19.728 establece un sistema de incentivo, que premia o castiga a la Sociedad Administradora con un aumento o disminución de la comisión cobrada en cada mes, si la rentabilidad real del Fondo de Cesantía o del Fondo de Cesantía Solidario es superior o inferior a la rentabilidad real de la respectiva cartera referencial,

establecida en el Régimen de Inversión. Al respecto, se modifica la redacción del artículo 42, de modo que la definición exacta de la medición de la diferencia de retornos entre ambas carteras sea definida por el Régimen de Inversión¹⁵”.

El 25 de abril de 2015 se publicó la Ley N°20.829 que modificó el seguro de cesantía y principalmente se incrementan las tasas de reemplazo, los valores superiores e inferiores de los beneficios con cargo al Fondo de Cesantía Solidario y se flexibilizó la restricción del número de accesos al Fondo de Cesantía Solidario¹⁶.

En septiembre del año 2020 se publicó la Ley N°21.263 que mejora y fortalece las condiciones de acceso y cobertura del seguro de desempleo, y mejora las prestaciones otorgadas por el Seguro de Desempleo. En el mismo mes se publicó la Ley N°21.269 que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo.

Finalmente, la última modificación se hizo el 31 de octubre de 2023 con la Ley N°21.628 que flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo. Al respecto, se disminuye el número mínimo de cotizaciones registradas que permiten el acceso a las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía y con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se autorizan activos alternativos en el Fondo de Cesantía, entre otros cambios¹⁷.

d) Seguro de Cesantía vigente

En la actualidad, el Seguro de Cesantía está regulado por la Ley N°19.728, está a cargo de la Administradora

13. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2023).

14. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2023).

15. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2023, pág. 8).

16. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2024, pág. 5).

17. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2023).

de Fondos de Cesantía (AFC) y protege a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo cuando quedan cesantes, que hayan tenido contrato indefinido, a plazo fijo o por obra o servicio.

Cada trabajador tiene una cuenta individual, donde tanto él, como su empleador deben cotizar mensualmente y de ser necesario, hay un Fondo Solidario constituido con aportes del Estado y de los empleadores (fracción de su cotización de 0,8%)¹⁸.

Para el cobro del seguro, se requiere en primer lugar, que el trabajador esté cesante y que el contrato de trabajo haya terminado por cualquier causal del Código del Trabajo. En segundo lugar, de acuerdo al artículo 12 letra b) de la Ley N°19.728 “que el trabajador con contrato indefinido o el trabajador de casa particular con independencia de la duración de su contrato registre en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 10 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley” y en el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado “deberá registrar en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 5 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas”, de conformidad con la letra c) del mismo artículo.

Cumpliendo esos requisitos, el trabajador tendrá derecho a realizar giros mensuales de su cuenta individual por cesantía de acuerdo a lo que su sueldo le permita y de los porcentajes establecidos en el artículo 15 de la Ley N°19.728, que son los siguientes.

El último mes de prestación podrá ser inferior al porcentaje indicado en la tabla y será correspondiente al saldo pendiente en la cuenta individual.

Tabla N°1 Porcentajes de pago del seguro de cesantía

MESES	Porcentaje promedio remuneración últimos 5 o 10 meses de cotizaciones, según corresponda
Primero	70%
Segundo	60%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto o superior	30%

e) Seguro de Cesantía en la OCDE

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, España, Islandia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza son, entre todos los estados miembros de la OCDE, los que cuentan con los sistemas más generosos de protección frente al desempleo. Por ejemplo, en Suiza el seguro de desempleo garantiza una indemnización del 70% (pudiendo alcanzar incluso un 80%) de la última nómina percibida por el asegurado. En función de la edad, de las obligaciones alimenticias y del período de cotización, los asegurados tienen derecho a indemnizaciones por un período de entre 90 y 520 jornadas. Sin embargo, una condición previa para acogerse a este derecho es haber pagado las cotizaciones mínimas durante al menos doce meses en los dos años previos a la desocupación.

En cambio, Australia, Canadá, Irlanda, Japón, Nueva Zelanda, el Reino Unido y los Estados Unidos se consideran como “sistemas de nivel medio”, según la OIT. En estos países son relativamente pocos los desempleados que perciben prestaciones, y la compensación que

18. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021).

se les da es inferior a las aseguibles en el primer grupo de países. Por ejemplo, en Canadá existe el *Employment Insurance* (EI) o seguro de desempleo, el cual se trata de un programa del gobierno que proporciona apoyo financiero temporal a los individuos que han perdido su empleo. Para ser elegible para el EI, los requisitos son haber estado empleado en Canadá por 52 semanas antes de la aplicación y haber pagado las primas del EI. Además, se requiere estar sin trabajo por razones que estén fuera del alcance, como despido o falta de trabajo disponible, enfermedad o maternidad/paternidad. Ahora bien, para la mayoría de las personas, la tasa básica para calcular los beneficios del Seguro de Empleo

(EI) es el 55% de sus ingresos semanales asegurables promedio, hasta un monto máximo. A partir del 1 de enero de 2024, el monto máximo de ganancias asegurables anuales es de \$63,200 dólares canadienses. Esto significa que se puede recibir una cantidad máxima de \$668 dólares canadienses por semana. Por otro lado, una persona cesante puede recibir EI desde 14 semanas hasta un máximo de 45 semanas, dependiendo de la tasa de desempleo en su región al momento de presentar su solicitud y la cantidad de horas asegurables que haya acumulado en las últimas 52 semanas o desde su última solicitud, el que sea más corto. Con todo, existen ciertas variables, como por ejemplo las condiciones

Tabla 2 Instrumentos de protección en países de la OCDE

PAÍS	REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO	REQUISITOS DE EMPLEABILIDAD	APORTE INDIVIDUAL	TASA DE REEMPLAZO (% SALARIO PROMEDIO)	MÁXIMA DURACIÓN DEL BENEFICIO (MESES)
UK	i) Desempleo involuntario; ii) estar inscrito en la Agencia Nacional de Empleo ; iii) Estar 100% disponible para trabajar	12 meses en 2 años	-	41%	6
EE.UU	i) Desempleo involuntario ii) Mínimo de ingresos y 20 semanas de empleo varía según Estado	-	20 semanas (más mínimo de ingresos)	48%	6
ESPAÑA	i) Desempleo involuntario	360 días en 6 años	-	56%	24
SUECIA	i) Desempleado; ii) estar buscando activamente trabajo; iii) estar disponible para trabajar al menos 3 horas al día	6 meses en el último año	12 meses	52%	14
ALEMANIA	i) Registrado como desempleado en agencia pública de empleo; ii) disponible para trabajar	12 meses	12 meses en 3 años	94%	12
DINAMARCA	i) Registrado como desempleado en agencia pública de empleo; ii) disponible para trabajar	52 semanas en 3 años	Cuota de membresía fondos de censantía	51%	48

Fuente: Universidad de Chile¹⁹

19. (Schramm López, 2011).

de elegibilidad y empleabilidad, la tasa de reemplazo y la duración máxima del beneficio que permiten comparar de manera objetiva el instrumento de protección en cada país (ver Tabla N°2).

La mayoría de los sistemas consideran en su financiamiento el aporte del trabajador a través del pago de un porcentaje de su sueldo, ya sea como aprovisionamiento en una cuenta individual a su nombre, o como aporte a un sistema general administrado por el Estado. Sólo en EE.UU. el aporte al sistema del seguro de

cesantía es pagado en su totalidad por el empleador. Asimismo, la mayoría de los países tienen condiciones mínimas de duración en el empleo previo a la entrega del beneficio y/o una cantidad mínima de aportes a las cuentas individuales o fondos de sistemas nacionales de desempleo, para optar al beneficio. En Chile la tasa de reemplazo alcanza el 70%, proporción que va disminuyendo hasta llegar al 30%. Sin embargo, la duración del beneficio en comparación con los países OCDE es menor, aunque similar a la que muestran Reino Unido y EE.UU.

4. ¿HACIA DÓNDE AVANZAR CON LOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN AL DESEMPLEO?

Tal como se mencionó, los altos costos de despido que presenta nuestro país generan diferentes efectos negativos sobre los trabajadores y la economía, los cuales se sintetizan de la siguiente manera:

a) Dificultan que trabajadores y empleadores encuentren su *match* correcto

Lograr que un trabajador encuentre un puesto de trabajo donde logra su mayor potencial no es trivial. Es así como típicamente al comienzo de la vida laboral, las personas cambian varias veces de empleo buscando encontrar un trabajo que esté más alineado con sus aspiraciones profesionales y planes de vida. Esa búsqueda tiene un efecto positivo en productividad y, por ende, en salarios. Por ejemplo, estudios para EE.UU. muestran que en los primeros diez años de experien-

cia laboral, un trabajador tiene en promedio 7 trabajos distintos. En ellos, los trabajadores van descartando aquellas tareas y sectores en las que rinden menos o que les parecen menos interesantes. En ese proceso, los datos muestran que, únicamente el cambio de empleo, explica un 30% del alza en los salarios²⁰.

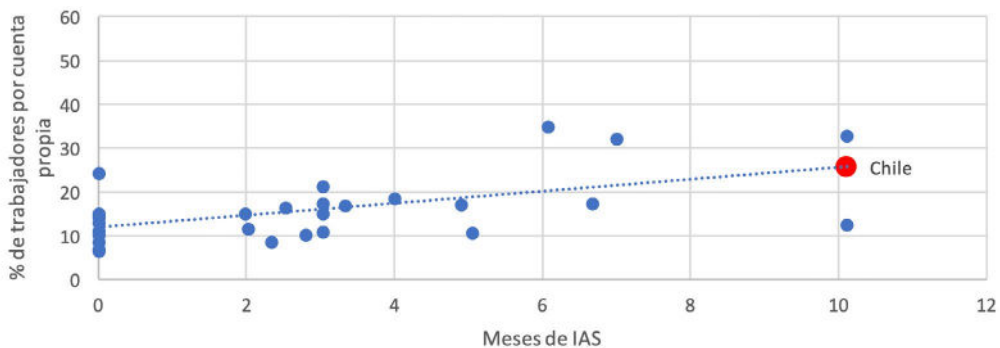
Así, es evidente que altos costos de salida perjudican que la transición hacia empleos donde los trabajadores son más productivos se dé con fluidez.

b) Precariza el empleo y, por ello, son menos los potenciales beneficiados

Los mayores costos de despido repercuten en la calidad del empleo de los trabajadores de distintas formas. En primer lugar, ante mayores costos para despedir a

20. "Job mobility and the careers of Young men". Topel y Ward. Quarterly Journal of Economic. 1992.

Gráfico 2 Precariedad de empleo y monto de IAS



Fuente: LyD en base a datos de Doing Business y OCDE²¹

un trabajador, los empleadores se anticiparán creando menos empleos formales de los que se crearían en ausencia de dichos costos. Es por ello que mayores costos de indemnizaciones están asociados con una mayor proporción de trabajadores que trabaja por cuenta propia (ver Gráfico N°2), los que típicamente son más precarios que empleos con contrato (que reciben cotizaciones previsionales, salud y protección frente a accidentes del trabajo).

Esto genera la paradoja que, en el caso de las IAS, pese a que se quiere beneficiar a los trabajadores, son muy pocos los que pueden acceder a este beneficio. La lógica es la siguiente: al existir altos costos de despido entre aquellos trabajadores con contrato indefinido, muchas veces se realizan contratos a plazo fijo, contratos por obra o faena, o los trabajadores se emplean por su cuenta. Todas estas alternativas no quedan cubiertas por este beneficio. En cambio, si dichos costos fueran menores no existirían los desincentivos actuales para la creación de empleos formales, lo que derivaría en más

trabajadores mejor protegidos.

Los datos muestran este deficiente equilibrio. De acuerdo a datos del INE, al trimestre finalizado en marzo de 2024 sólo un 77% del total de trabajadores tiene contrato indefinido²². Por otra parte, de acuerdo a datos del AFC, institución que maneja el seguro de cesantía, cerca de un 30% de los trabajadores afiliados al seguro que terminan su relación laboral, lo hace por “necesidades de la empresa”. Es decir, se podría estimar que, en torno a un 23% de los trabajadores chilenos que deja su trabajo, se ve beneficiado por IAS (ya que son trabajadores cuyos contratos contemplan ese beneficio y la causal del término de la relación laboral les da acceso al mismo).

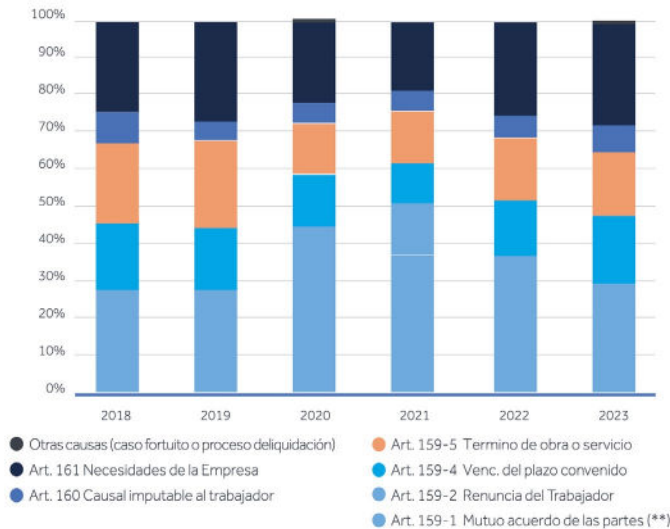
En cambio, a los beneficios entregados por el SC pueden optar tanto los trabajadores con contrato a plazo fijo, como los con contrato indefinido, totalizando el 86% del total de trabajadores²³. Además, los trabajadores pueden optar a dicho beneficio independiente

21. (Doing Business, 2017).

22. Sólo incluye asalariados del sector privado, excluyéndose a quienes declararon “no sabe” o “no responde”.

23. En el caso de contratos a plazo fijo se utiliza una estimación de uso del 40%.

Gráfico 3 Solicitudes según causal de término de la relación laboral



Fuente: AFC (enero a junio 2023).

del motivo por el cual terminaron el contrato, lo que implica que, en términos de cobertura, los potenciales beneficiarios del SC son casi cuatro veces más que los beneficiados por IAS (86% versus 23%).

c) Rigidiza el mercado laboral disminuyendo el ritmo de creación de empleos

Los altos costos de despido impiden que las empresas se ajusten en tiempos de crisis, situación que repercute en los trabajadores debido a que dichos costos hacen menos atractiva la contratación de trabajadores. Así, anticipando altos costos de despido, las empresas son reacias a contratar trabajadores que luego, ante situaciones económicas más estrechas, no podrán desvincular. Por ejemplo, en países con tasas de desempleo

similares como Portugal y EE.UU., los tiempos de reinsertión laboral tras un periodo de cesantía son mucho más altas en el país europeo, fundamentalmente debido a sus mayores costos de despido, donde un 58% de los desempleados demora más de un año en encontrar trabajo, en cambio en EE.UU. ese número es sólo de un 18%²⁴.

En el caso chileno, los costos de despido han subido significativamente en las últimas décadas. Se ha estimado que el costo de despido se multiplicó por 5 entre 1980 y 2010. Uno de los factores que influyó en esta alza, fue el cambio del tope de las IAS de 5 a 11 meses. En la práctica, esto significó que para el periodo 1980-1994, la creación de empleos haya disminuido en un 12% por causa de los mayores costos de despido²⁵. A lo anterior se suman políticas recientes que aumentan los costos laborales como la reducción de la jornada laboral y la significativa alza del salario mínimo en los últimos años (y su efecto en el resto de los salarios) las cuales impactarán en el mercado laboral, especialmente al empleo formal. Adicionalmente, de aprobarse la reforma de pensiones que propone el Gobierno, un porcentaje de la cotización adicional iría destinada a un fondo colectivo, es decir, un impuesto al trabajo que también tendrá un efecto negativo en el empleo.

Por otro lado, los altos costos de despido también afectan a la economía en su conjunto. Investigaciones han estimado que de mantenerse el ritmo de políticas que atentan contra la flexibilidad que comenzó en los años 90' podría generar una disminución en el crecimiento de alrededor de 0,5 puntos porcentuales²⁶.

Finalmente, estos costos también afectan el funcio-

24. What hides behind an unemployment rate: comparing portuguese and US labor markets. American Economic Review. 2001.

25. "Job mobility and the careers of Young men" Topel y Ward. Quarterly Journal of Economic 1992.

26. "Microeconomic inflexibility in Latin America" Caballero, Engel y Micco. The Chilean Economy, Banco Central, 2004.

namiento diario de las empresas, especialmente en las PYMES que cuentan con menores recursos y liquidez para afrontar la necesidad de pagar IAS.

d) Propuesta de mejora a la protección de quienes pierden su empleo

Cualquier propuesta en este sentido tiene que cumplir dos condiciones básicas. Primero, mejorar las situaciones de los trabajadores de modo que exista una adecuada protección a quienes pierden sus empleos, mejorando el escenario actual. Segundo, disminuir los efectos negativos que produce en los trabajadores y en las empresas el actual sistema de IAS. Con esto se busca aumentar la productividad y remover obstáculos para el crecimiento del empleo y los salarios. Teniendo en cuenta ambos principios, proponemos las siguientes medidas que cumplen con las condiciones recién mencionadas.

En este sentido, para todos los nuevos contratos indefinidos proponemos la figura de “IAS a todo evento”. Este mecanismo fusionaría el SC y las IAS. Los aportes

al SC pasarían a ser una provisión para la indemnización que corresponda al trabajador cuando requiera cobrar su “IAS a todo evento”, el cual será el piso de su IAS. Esta se pagará ante despido por cualquier causal (salvo las conductas de carácter grave definidas por el Código del Trabajo, artículo 160), incluidos casos de renuncia voluntaria. Estas debieran tener un tope similar a la que presentan los países de la OCDE, es decir, hasta tres meses de remuneración. En caso de acumular más recursos que los tres meses de IAS, el saldo quedará en favor del trabajador con las mismas condiciones que hoy tiene el SC, que, en todo caso, debe tener un periodo máximo de cobertura para evitar desincentivar que las personas retornen al mercado laboral.

Además, dicho cambio normativo debe ir acompañado de medidas de adaptabilidad laboral que permitan otorgar facilidades a grupos rezagados, como son los jóvenes, los adultos mayores y las mujeres, para que puedan acceder al mercado laboral, así como también crear programas de capacitación para que los trabajadores posean las herramientas suficientes y puedan reinsertarse de manera rápida en el mercado laboral.

5. COMENTARIOS FINALES

La norma que obliga a las empresas a indemnizar a los trabajadores existe en Chile hace más de 90 años, la cual se enmarca en la publicación del primer Código del Trabajo. En ese entonces, se estableció la indemnización por despido y procedía cuando el empleado ha prestado servicios por más de un año, por desahucio del empleador y por causales principalmente relacionadas con faltas del empleador. En su diseño original no existían límites a dicha indemnización, lo que generaba un desincentivo a las empresas a mantener por un tiempo prolongado a los trabajadores. Fue en agosto de 1981 mediante la Ley N°18.018, donde se estableció por primera vez un límite de 150 días de remuneración para la indemnización por años de servicio. Sin embargo, fue en 1990 el año en que se publicó la Ley N°19.010 que reemplazó el desahucio general, retornándose a la causal de “necesidades de la empresa”, y se aumentó el límite a 330 días, tal como lo conocemos hoy en día.

En cambio, el Seguro de Cesantía tiene sustento en la Ley N°19.728, que entró en vigencia en octubre de 2002, y cubre a los trabajadores cuyo contrato está regulado por el Código del Trabajo. Si bien el Seguro de Cesantía ha tenido mayores cambios regulatorios en comparación con

la indemnización por años de servicio, se ha consolidado como un instrumento de protección social que otorga beneficios a los trabajadores afiliados durante los períodos de cesantía.

Es decir, nuestro país posee dos instrumentos de protección ante el desempleo. Al analizar la indemnización por años de servicio en países OCDE, se constata que nuestro país es uno de los más costosos, fundamentalmente por el alto tope de la indemnización. En este contexto, un trabajador con 10 años de antigüedad tiene derecho a 10 meses de indemnización en caso de ser despedido. En el resto de los países OCDE que combinan ambos sistemas, el promedio de indemnización para un trabajador con 10 años de antigüedad es tres veces menor.

Así las cosas, en un contexto de menor crecimiento y de creciente automatización de las labores al interior de las empresas y al analizar la experiencia internacional, vale la pena repensar la conveniencia y eficacia de este modelo instaurado hace 30 años. Más teniendo en cuenta que en Chile desde 2001 existe un instrumento complementario, como es el seguro de cesantía, el cual persigue el mismo objetivo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. (s.f.). Recopilación de datos sobre las leyes y regulaciones laborales para evaluar la flexibilidad en la regulación del empleo, concretamente en lo referente a las normas y el coste de la contratación, horarios de trabajo y el despido de trabajadores. Obtenido de <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/redundancy-cost>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2018). BCN, Guía Legal sobre Indemnización por Despido. Obtenido de <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/indemnizacion-por-despido>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2021). BCN, Guía Legal sobre Seguro de Cesantía. Obtenido de <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/seguro-de-cesantia>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 19.728. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6053/HL-D_6053_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 19.728. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6053/HL-D_6053_f8ac76fb64482b83f173cc982789c184.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 20.328. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/4748/HL-D_4748_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 20.552. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/4531/HL-D_4531_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 19.728. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6053/HL-D_6053_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 20.328. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/4748/HL-D_4748_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 20.552. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/4531/HL-D_4531_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2023). BCN, Historia de la Ley N° 19.728. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6053/HL-D_6053_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

toria de la Ley N° 21.628. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/8234/HL-D_8234_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional. (2024). BCN, Historia de la Ley N° 20.829. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/3994/HL-D_3994_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Doing Business. (2017). Labor market regulation data. Obtenido de <http://espanol.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation>

Núñez, A., & Castillo, F. (2015). Repositorio Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136516/La-indemnizaci%C3%B3n-por-a%C3%B1os-de-servicio-en-la-actual-realidad-laboral-chilena.pdf>

OCDE. (2013). Estudios Económicos de la OCDE. Obtenido de <https://web-archiv.e.oecd.org/2014-01-23/253417-Overview%20Chile%20spanish.pdf>

Schramm López, K. (2011). Univeridad de Chile. Obtenido de Instrumentos de Protección al Desempleo: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144746/Schramm%2C%20Karen.pdf?sequence=1>