

HASTA 129 NUEVOS DÍAS DE PERMISOS LABORALES SE TRAMITAN EN EL CONGRESO

- El empleo ha crecido a tasas cada vez más bajas, especialmente desde el primer semestre de 2022, alcanzando el 1,3% anual en el último registro, uno de los más bajos de los últimos cinco años. Además, leyes que ya se encuentran en implementación, como el alza del salario mínimo y la reducción de la jornada laboral, han aumentado los costos laborales. A ello se suma la recientemente aprobada reforma de pensiones.
- Adicionalmente, en el Congreso, en lugar de buscar compensar con ganancias de productividad los mayores costos laborales, se discuten una serie de nuevos permisos laborales que implicarán más rigideces y mayores costos.
- Debe reconocerse que ninguna de esas iniciativas beneficia a quienes no cuentan con un empleo formal. El énfasis debe estar, en primer lugar, en crear más empleos formales y, en segundo lugar, flexibilizar el mercado del trabajo para que, tanto los trabajadores como las empresas, puedan buscar las soluciones más eficientes para cada caso particular.

Pese a que el mercado laboral continua débil y, de hecho, no ha logrado recuperar las tasas de ocupación tras los efectos de la pandemia del Covid-19, diversos parlamentarios han ingresado una serie de proyectos de ley que tienen por objeto incorporar nuevos permisos laborales a nuestro Código del Trabajo los cuales, además de aumentar los costos laborales, rigidizan nuestra legislación y generarán más trabas para lograr un mayor dinamismo en la creación de empleos. En total, estos permisos suman 129 días remunerados adicionales a los 39 que ya contempla la legislación y si se suma la propuesta de extender el postnatal -que recibe un subsidio- se llegaría a 325 días.

ESTANCAMIENTO EN LA CREACIÓN DE EMPLEO Y 2,4 MILLONES DE TRABAJADORES INFORMALES

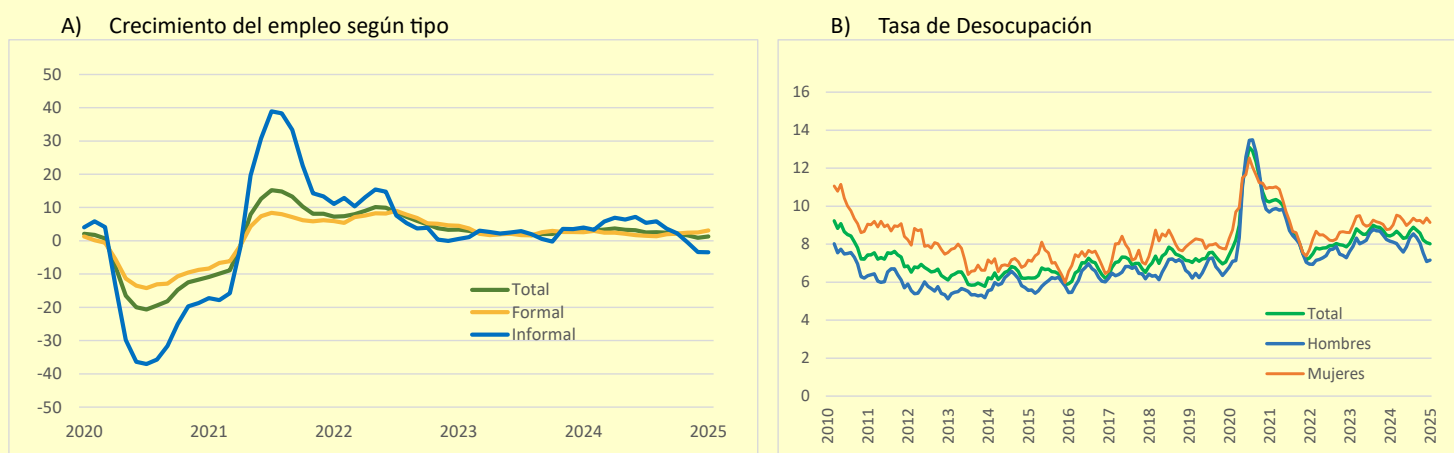
El mercado laboral continúa fuertemente debilitado. Las tasas de participación y ocupación si bien han mostrado incrementos desde sus caídas durante la pandemia, no han logrado recuperarse totalmente. Actualmente hay 185.000 personas que, a pesar de estar en edad de trabajar, no se encuentran empleadas.

El empleo ha crecido a tasas cada vez más bajas, especialmente desde el primer semestre de 2022, alcanzando un alza de 1,3% anual en el último registro, uno de los más bajos de los últimos 5 años. Además, durante gran parte del último año, los empleos que se han creado son mayoritariamente informales. Así, la informalidad continúa siendo un tema preocupante, pues son cerca de 2.450.000 personas que se encuentran en esta categoría. En el caso de las mujeres, 28% de ellas tiene un empleo que es informal, es decir, que no cuenta con seguridad social lo que repercute, entre otros, en menores pensiones.

Finalmente, en este mismo periodo, la tasa de desempleo mostró incrementos sostenidos y, si bien ha mostrado una caída a partir del último trimestre de 2024, los datos se encuentran por encima del promedio de los años previos a la pandemia y son registros que no se veían desde 2010. Así, el desempleo llega al 8% a nivel agregado.

LA CREACIÓN DE EMPLEO HA SIDO UNA DE LAS MÁS BAJAS DE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

Gráfico N°1: Creación de empleo y tasa de desocupación (%)



Fuente: INE.

En este complejo contexto distintas leyes recientes han encarecido la contratación formal. Ello sumado al bajo crecimiento económico generan un escenario muy desafiante para quienes buscan ocuparse o aspiran a mejores sueldos. En este sentido, el aumento del salario mínimo, cuya magnitud fue superior a la inflación y a la productividad¹, y la reducción paulatina de la jornada laboral a 40 horas han

¹ A la fecha, el aumento del salario mínimo ha sido de 24,5% en términos nominales y de 15,2% real (por sobre la inflación). Como ha sido la tónica de los últimos 16 años, el crecimiento de la productividad está estancando, ubicándose entre -0,2% y 0,1% en 2024. Ver <https://cnepe.cl/wp-content/uploads/2025/01/INFORME-ANUAL-2024-FINAL.pdf>

significado un aumento de los costos laborales para todos los empleadores. A ello hay que sumar el impacto que tendrá el aumento de las cotizaciones previsionales aprobadas recientemente, que en el corto plazo será un mayor costo directo para el empleador.

Estos cambios tienen un efecto negativo en el empleo, pues las empresas se ajustan si los mayores costos no van de la mano con alzas de la productividad. Si eso sucede, desisten de nuevas contrataciones o desvinculan trabajadores². En efecto, para 2025, considerando el efecto conjunto del alza que ha tenido el salario mínimo respecto de su valor previo a la última ley³, la disminución de 1 hora de la jornada laboral y el alza de 1% de la cotización de la reforma de pensiones, el alza de costos es de cerca de 19% real, cifra seguirá creciendo en la medida que estas leyes continúan su implementación y se discutan otras nuevas.

Sin ir más lejos, en abril el Ejecutivo ingresaría un nuevo reajuste del salario mínimo que, en un año electoral, significa el riesgo de que se propongan alzas desmedidas. Por ejemplo, la CUT propuso en abril del año pasado, un aumento del salario mínimo a \$ 630.000⁴. Por otro lado, en el Congreso se discute eliminar el tope de 11 meses que actualmente tiene la indemnización por años de servicio en caso de despidos.

A ellos se suma un conjunto de proyectos de ley que hoy se tramitan en el Congreso Nacional que tienen por objeto aumentar la cantidad de permisos laborales que existen en nuestra legislación, generando mayores alzas en los costos laborales. Esas alzas se dan porque las empresas continuarán pagando los salarios de las personas ausentes, debiendo contratar personal adicional para asegurar el flujo de trabajo, pagar horas extras a otros trabajadores o bien automatizando tareas disminuyendo el número de trabajadores contratados.

EL AUMENTO DE PERMISOS LABORALES PODRÍA DISPARAR LOS COSTOS LABORALES

El Código del Trabajo es el instrumento que regula los diversos permisos laborales que existen para los trabajadores, sin perjuicio que se puedan pactar otro tipo de permisos a través de un convenio colectivo y aquellos que, de común acuerdo, suelen acordar los trabajadores con sus empleadores por situaciones específicas.

² En esta línea, el Banco Central en el IPoM del mes de diciembre 2024 realizó una estimación al respecto. <https://www.bcentral.cl/documents/d/banco-central/minutas-citadas-en-el-ipom-diciembre-2024>

³ Hasta la publicación de la Ley Nº 21.578 de mayo de 2023 (que aumentó el salario mínimo a \$ 500.000 en los plazos que indica) el monto del salario mínimo era de \$ 410.000.

⁴ <https://cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/1-de-mayo/cut-en-la-antesala-al-1-de-mayo-apunta-a-negociacion-ramal-y-salario/2024-04-30/113606.html>

En términos generales, los permisos que se establecen dicen relación con la protección a la maternidad, paternidad y la conciliación de la vida familiar, permisos por fuerza mayor o acontecimientos especiales, permisos por motivo de salud y permisos para realizar actividades de carácter particular. Por otro lado, los permisos regulados en su mayoría poseen derecho a remuneración, o bien, cuentan con algún tipo de subsidio (ver Tabla N°1).

NUESTRA LEGISLACIÓN REGULA 39 POTENCIALES DÍAS DE PERMISO REMUNERADO

Tabla N°1: Permisos laborales regulados por el Código del trabajo que son remunerados o con subsidio⁵

	CANTIDAD	DETALLE	DÍAS	REMUNERADO O CON SUBSIDIO
Permisos que dicen relación con la protección a la maternidad, paternidad y la conciliación de la vida familiar	4	Descanso por maternidad	18 semanas	Subsidio
		Permiso para el padre por el nacimiento de un hijo o en proceso de adopción	5 días	Remunerado
		Permiso postnatal parental para la madre	12 semanas	Subsidio
		Permiso por enfermedad grave de un hijo menor de un año de edad	Período que el servicio determine	Subsidio
Permisos por motivos de salud	2	Permiso para exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva	Medio día	Remunerado
		Permiso para inmunizarse	Medio día	Remunerado
Permisos por fuerza mayor o acontecimientos especiales	4	Permiso por muerte de un hijo	10 días corridos	Remunerado
		Permiso por muerte del cónyuge o conviviente civil	7 días corridos	Remunerado
		Permiso por muerte de un hijo en período de gestación	7 días hábiles	Remunerado
		Permiso por la muerte del hermano, padre o de la madre del trabajador	4 días hábiles	Remunerado
Permiso por actividades de carácter particular	1	Permiso para trabajador que contraiga matrimonio, o que celebrar un acuerdo de unión civil	5 días hábiles	Remunerado

Fuente: Elaboración propia.

Aunque estos permisos tienen un costo que recae sobre las empresas, salvo en los relacionados con la maternidad, son para situaciones acotadas y excepcionales. Sin embargo, parlamentarios han ingresado una serie de iniciativas que pretenden aumentar los días de permisos laborales, aumentándolos significativamente y

⁵ No considera los permisos que no son remunerados, así como tampoco el permiso por labores de bombero, para rendir exámenes y aquellos relacionados con labores de carácter sindical.

haciéndose menos evidente la necesidad de regularlos por ley (ver Tabla N°2). En las medidas propuestas se mezclan situaciones atendibles de ser consideradas con otras que merecen más reparos.

En concreto, actualmente se tramitan 21 iniciativas, pudiendo alcanzar 129 días adicionales a los ya regulados si se considera el tope en cada permiso remunerado o sus prórrogas. A ellos se le deben agregar aquellos permisos fraccionados en horas. De aprobarse, aunque sea solo algunos de ellos, implicará nuevas alzas en los costos laborales –cabe destacar que 20 de ellos son de carácter remunerado- y, por ende, menor creación de empleos.

UN TOTAL DE 21 INICIATIVAS SOBRE PERMISOS LABORALES SE ENCUENTRAN EN TRAMITACIÓN

Tabla N°2: Permisos laborales impulsados a través de mociones parlamentarias en el Congreso Nacional

	CANTIDAD	DETALLE	DÍAS	REMUNERADO O CON SUBSIDIO
Permiso por actividades de carácter particular	7	Permiso para asistir a reuniones de apoderados en establecimientos educacionales (Boletín 16.847-13)	2 horas (hasta tres veces en el año)	Remunerado
		Permiso laboral con ocasión del aniversario de matrimonio (Boletín 12046-13)	5 días adicionales por cada 10 años de matrimonio (tope 15 días)	Remunerado
		Permiso especial destinado a acompañar a hijos deportistas en competencias oficiales (Boletín 16.810-13)	2 días hábiles	Remunerado
		Permiso especial a los trabajadores por el día del cumpleaños (Boletín 16.724-13)	1 día hábil	Remunerado
		Solicitud de permiso para trámites particulares (Boletín 16.047-13)	1 día hábil en cada semestre	Remunerado
		Permiso especial para quien acompañe a la madre por el nacimiento de un hijo (Boletín 15.283-27)	5 días hábiles previos al nacimiento	Remunerado
		Permiso especial para la madre, padre o cuidador de niños en el proceso de adaptación en sala cuna, jardín infantil o primero básico (Boletín 15.113-13)	4 horas diarias	Remunerado
		Permiso laboral por menstruación dolorosa (Boletín 15.933-34)	Entre 1 a 3 días corridos	Remunerado
		Aumento del permiso laboral para efectuar exámenes de mamografía y de próstata (Boletín 16.370-13)	Se aumenta a 1 día de permiso dos veces al año	Remunerado
		Permiso para ausentarse y someterse al examen de medicina preventiva cuya cobertura se contempla en el régimen AUGE/GES del sistema de salud con ocasión	Medio día una vez al año	Remunerado

Permisos por motivos de salud	7	del traslado hacia zonas aisladas o extremas (Boletín 16.291-13)		
		Permiso especial para asistir a tratamiento de psicoterapia requerida debido a abusos o violencia ejercidos en su contra (Boletín 15.357-13)	4 horas al mes	Remunerado
		Permiso laboral a la madre, padre o persona significativa en el cuidado de un menor, para asistir a controles prenatales, exámenes de ecografías y controles de niño sano (Boletín 14.718-13)	2 horas al mes	Remunerado
		Permiso laboral para otorgar cuidados paliativos a las personas que señala (Boletín 16.926-13)	Hasta 30 días	Remunerado
		Permiso laboral para regular el procedimiento correspondiente, para que los trabajadores realicen donación de sangre o plaquetas, durante la jornada laboral (Boletín 13.859-13)	Medio día dos veces al año	Remunerado
Permisos que dicen relación con la protección a la maternidad, paternidad y la conciliación de la vida familiar	2	Extensión del postnatal parental (Boletín 17.049)	28 semanas adicionales	Subsidio
		Aumenta el permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo (Boletín 14.604-13)	15 días adicionales	Remunerado
Permisos por fuerza mayor o acontecimientos especiales	5	Permiso para asistir a personas en riesgo de suicidio (Boletín 16.267-13)	Hasta 15 días, renovable una vez, por igual periodo	Remunerado
		Permiso a los trabajadores en caso de muerte de una mascota o animal de compañía (Boletín 16.759-13) ⁶	2 día hábil	Remunerado
		Permiso especial que confiere fuero laboral a trabajadores que pierdan sus viviendas en desastres naturales o emergencias (Boletín 16.663-13)	10 días corridos	Remunerado
		Permiso laboral en caso de muerte de las personas que señala (16.543-13)	Entre 2 a 7 días hábiles ⁷	Remunerado
		Permiso en el caso de la muerte del suegro(a) del trabajador (Boletín 15.700-13)	4 días hábiles	Remunerado

Fuente: Elaboración propia.

⁶ Además de dicho proyecto de ley, hay otras 7 iniciativas con el mismo objetivo, cuyos boletines son los siguientes: 17.377-13; 16.755-13; 16.756-13; 16.757-13; 16.760-13; 15.193-13; y 14.670-13.

⁷ Serán 7 días hábiles respecto de la persona sobre la cual el trabajador haya ejercido el cuidado personal; 4 días hábiles respecto de quien haya tenido el cuidado personal sobre el trabajador; y, 2 días hábiles en caso de muerte de un abuelo o nieto.

COMENTARIOS FINALES

Ninguno de estos potenciales nuevos derechos de los trabajadores podrá ser ejercidos si las personas no cuentan con empleos formales. Es por ello que la situación actual del mercado laboral, sumada a las modestas perspectivas de crecimiento económico para este 2025 y la irrupción de la automatización, requiere una agenda laboral orientada a impulsar el crecimiento económico y la generación de empleos de calidad.

En este sentido, el listado de proyectos aquí presentado va en la línea contraria a favorecer una mayor flexibilidad laboral que permita que las empresas y los trabajadores logren, a través de acuerdos voluntarios y no impuestos por ley, la forma de organizarse que sea más compatible con la vida personal de los trabajadores y más eficiente para la empresa.

Debe reconocerse que muchos trabajadores ya cuentan con beneficios de permisos como los que se quieren regular. La ventaja que no estén establecidos por ley para todas las empresas y trabajadores del país de manera uniforme, es justamente que permiten hacerse cargo de mejor manera de la infinidad de circunstancias particulares que se dan en las relaciones laborales. Un mercado laboral más dinámico, además, obligará a que las empresas entreguen cada vez mejores condiciones a sus trabajadores.

Por lo tanto, el énfasis del Congreso debiera estar en discutir proyectos de ley que favorezcan la creación de empleos (por ejemplo, el de sala cuna universal eliminando el costo que actualmente recae sobre las mujeres) en lugar de incrementar las rigideces del Código del Trabajo. En ese sentido, posibilitar que existan contratos por hora y jornadas más flexibles ayudaría a equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas.