

## **Indemnización por año de servicio: normativa, evidencia comparada y análisis económico**

La indemnización por años de servicio, aunque un derecho adquirido, vuelve a instalarse como una materia de debate público debido a una propuesta legislativa (Boletín 17.394-13) que busca modificar el Código del Trabajo, eliminando el límite máximo de 330 días de remuneración establecido para la indemnización legal prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo. Junto con ello, en marco del proceso electoral presidencial, también hubo propuestas para modificar la indemnización, flexibilizando sus condiciones bajo la premisa de un potencial acuerdo entre las partes. Mientras algunas propuestas, como la moción parlamentaria presentada, tienen por objetivo reforzar el carácter protector del instrumento, permitiendo que el monto se determine conforme a la regla general de treinta días por año de servicio, sin el tope actualmente vigente, otras propuestas en debate buscan flexibilizar su pago, argumentando que ello favorecería la contratación.

En esta minuta se abordará la normativa vigente, plasmando alternativas y desafíos a partir de evidencia comparada.

### **I. La normativa de la indemnización por año de servicio en Chile**

En Chile, la indemnización legal por años de servicio se encuentra regulada en el Código del Trabajo, principalmente en su artículo 163. La regla general establece que, cuando el contrato ha estado vigente un año o más y el empleador pone término invocando las causales del artículo 161, corresponde pagar la indemnización por años de servicio que las partes hayan pactado, siempre que sea superior a la indemnización mínima legal; a falta de pacto que cumpla este estándar, procede el pago de un mes de la última remuneración mensual por cada año de servicio, más la fracción superior a seis meses. Esta indemnización legal, sin embargo, está sujeta a un límite máximo de 330 días de remuneración. El tope de 11 años deriva directamente de ese límite. Como la base de cálculo legal es un mes (30 días) por año de servicio, el máximo de 330 días equivale a 11 meses de remuneración, lo que en la práctica fija un máximo de 11 años indemnizables bajo la regla legal común, aun cuando la antigüedad efectiva del trabajador sea superior.

Desde el punto de vista histórico, los antecedentes legislativos dan cuenta de que la discusión sobre topes ha sido parte de la evolución del sistema. El particular, la historia asociada a la Ley N°19.010 muestra que el debate consideró, inicialmente, la posibilidad de eliminar límites previos, con el propósito de fortalecer la estabilidad en el empleo y mejorar la protección económica durante la cesantía, además de enfrentar diferencias de trato vinculadas a la fecha de contratación (especialmente en relación con quienes fueron contratados antes y después del 14 de agosto 1981). En su tramitación, el Senado despachó fórmulas diferenciadas por el tamaño de empresa, pero posteriormente se acordó uniformar un límite único, fijándose finalmente el máximo de 330 días (11 meses) de remuneración, que es el parámetro vigente y del cual se desprende el tope de 11 años indemnizables. A la vez, la normativa reconoce reglas transitorias relevantes: conforme a lo indicado por la Dirección del Trabajo, el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo asegura que trabajadores con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990 y contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 mantienen el derecho a indemnización por años de servicio sin límite.

## II. Experiencia comparada

Para analizar experiencia comparada, se toman como referencia Colombia, Brasil y México. Estos tres países reconocen compensaciones económicas asociadas al término de la relación laboral, pero difieren en su diseño. Colombia y México utilizan fórmulas que combinan días de salario por año y componentes adicionales según el tipo de contrato o nivel salarial, mientras que Brasil complementa la lógica indemnizatoria con mecanismos de ahorro y protección ante el desempleo, lo que configura un esquema mixto entre compensación inmediata y fondos acumulados.

- **Colombia**

En Colombia, la indemnización por terminación sin justa causa se estructura de forma diferenciada según el tipo de contrato y, tratándose de contratos indefinidos, según el nivel salarial del trabajador. Para remuneraciones inferiores a 10 salarios mínimos mensuales legales, se contempla un pago equivalente a 30 días de salario por el primer año y 20 días adicionales por cada año siguiente o fracción. Para remuneraciones iguales o superiores a ese umbral, la regla se ajusta a 20 días por el primer año y 15 días por cada año subsistente o fracción. En paralelo, en el país se reporta la existencia de un mecanismo de protección ante el desempleo (Mecanismo de Protección al Cesante), orientado a mitigar los efectos de la cesantía e incentivar la reinserción laboral, con exigencias de inscripción y participación en instancias de capacitación, y con una duración máxima de hasta seis meses que incluye prestaciones vinculadas a salud y pensión, bajo condiciones específicas de acceso.

- **Brasil**

En Brasil, la indemnización asociada al despido sin causa, se expresa como un mes de salario por cada año completo de servicio o por cada año y fracción igual o superior a seis meses, incorporando reglas de cálculo según la forma de remuneración (por día, por hora, por comisión o por obra). Asimismo, no se establece un tope para el monto.

Adicionalmente, dentro de la normativa, similar al Seguro de Cesantía en Chile y el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, existe el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios como mecanismo de ahorro en cuentas individuales, financiado por depósitos mensuales equivalentes a un porcentaje del salario. En caso de despido sin justa causa, se consigna la existencia de una compensación adicional equivalente al 40% del saldo acumulado en la cuenta del Fondo, lo que refuerza el carácter de esquema mixto entre ahorro y pago por término de contrato.

- **México**

En México, la Ley Federal del Trabajo contempla supuestos en que el empleador puede optar por no reinstalar al trabajador, debiendo pagar la indemnización correspondiente, la cual varía según el tipo de contrato. Para relaciones por tiempo indeterminado, se indemniza por ventura días de salario por año de servicio, más un componente fijo equivalente a tres meses de salario, pudiendo agregarse otros conceptos en función de la situación de las y los trabajadores. Al igual que en Colombia, no existe un tope explícito en la regulación vigente.

### III. Aspectos económicos y del mercado laboral a considerar en el debate

La indemnización por años de servicio incide en el mercado laboral porque funciona, a la vez, como una protección asociada al término del vínculo y como un elemento que encarece la decisión de despido, especialmente a medida que aumenta la antigüedad. Este derecho adquirido en contratos indefinidos y condicionado a causales específicas, deja fuera a una parte significativa de las relaciones laborales, lo que obliga a evaluar el sistema no solo por su finalidad protectora, sino también por su cobertura efectiva y por los incentivos que genera para empleadores y trabajadores.

Desde la perspectiva de funcionamiento del mercado laboral, un primer elemento es la segmentación que se produce cuando la protección se activa principalmente en trayectorias largas y estables. Actualmente una fracción relevante de contratos formales no alcanza el umbral mínimo de duración para acceder al beneficio, y los trabajadores más expuestos a esa rotación tienden a ubicarse en tramos salariales más bajos, mientras que quienes permanecen más tiempo en una relación laboral se asocian a remuneraciones significativamente superiores. Este patrón resulta relevante para el debate, ya que una política orientada a resguardar derechos y fortalecer estabilidad debe considerar que un diseño con acceso limitado puede reproducir desigualdades entre trabajadores “cubiertos” y “no cubiertos”.

Un segundo aspecto, desde el lado de la demanda de trabajo, dan cuenta de que la indemnización por años de servicio implica mayores costos esperados de despido, lo que podría implicar un desplazamiento hacia modalidades contractuales de menor estabilidad, particularmente el uso de contratos temporales. En términos económicos, esto es relevante porque, si el sistema eleva fuertemente el costo de terminar un contrato indefinido, puede incentivar arreglos que reduzcan ese riesgo, aun cuando ello implique menor continuidad laboral y menor acumulación de experiencia en el puesto.

Un tercer punto se vincula a los efectos del tope de años indemnizables. Dado que la protección de indemnización por año deja de aumentar al superar el máximo legal, pueden generarse distorsiones en los incentivos: por ejemplo, existe la posibilidad de que algunos trabajadores, al no observar un beneficio adicional por permanencia, modifiquen su conducta laboral o incluso prefieran la desvinculación para materializar el pago. Independiente de si estos comportamientos son generalizados, el planteamiento es relevante para el diseño de política pública, porque muestra que tanto la existencia de tope como su eventual eliminación deben analizarse en términos de incentivos dinámicos, y no solo como una discusión de montos.

En un debate que parte del principio de resguardar derechos laborales adquiridos y promover estabilidad, el foco económico debiera estar en cómo fortalecer protección sin inducir mayor precarización. En este marco, la discusión sobre “con tope” o “sin tope” no debiera aislarse de la pregunta por cobertura, por los efectos sobre contratación indefinida y por la estabilidad efectiva que el sistema logra producir en el conjunto del mercado laboral.

#### IV. Referencias

Biblioteca del Congreso Nacional (junio 2025). Indemnización por años de servicio ante despido. Legislación comparada en América Latina y [E.E.UU.](#) Asesoría Técnica Parlamentaria. Disponible [aquí](#).

Boletín 17.394-13 (03 marzo 2025). Modifica el Código del Trabajo para eliminar el límite de la indemnización por años de servicio. Disponible [aquí](#).

CEPAL (2010). Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina. Disponible [aquí](#).

CIES (octubre 2024). Indemnización por años de servicio: ¿Qué hacer?. Jorge Fantuzzi. Disponible [aquí](#).

Horizontal (agosto 2025). Hacia un sistema de indemnizaciones por años de servicio más justo y eficiente. Disponible [aquí](#).

La Nación (2025). Preocupa al MTESS seguro de desempleo. Disponible [aquí](#).