INSTITUTO
LIBERTAD

¿Por qué la indemnización a todo evento es mejor al sistema actual de indemnización por años de servicio en Chile?

Evidencia empírica, datos y análisis cuantitativo de 18,9 millones de finiquitos de la Dirección del Trabajo (2018–2026)

22 de Septiembre de 2026

Por
Aldo Manuel Herrera Hernández

RESUMEN EJECUTIVO: El presente informe analiza el funcionamiento del sistema de indemnización por años de servicio en Chile frente a la propuesta de avanzar hacia una indemnización a todo evento. A partir de datos oficiales de 18,9 millones de finiquitos de la Dirección del Trabajo, la evidencia demuestra que el sistema actual no protege de forma universal al trabajador: la cobertura real oscila solo entre un 5% y un 15%, dejando a entre un 85% y un 95% de los trabajadores sin indemnización. Esta desprotección obedece a que la mayoría de los contratos dura menos de un año o termina por renuncia voluntaria. Además, el modelo actual genera un efecto traba en el trabajador, castiga la productividad y expone a la empresa a severos costos laborales, alta litigiosidad y riesgo de insolvencia. Para resolver esta distorsión, se propone la Indemnización a Todo Evento mediante cuentas individuales de capitalización mensual de propiedad del trabajador, financiadas por el empleador. Se plantean como recomendaciones técnicas una cotización del empleador del 1,6% mensual o de 4,11% mensual, correspondiendo al Congreso Nacional debatir la tasa final. A través de un sistema dual voluntario que resguarda los derechos adquiridos, esta reforma elimina la incerteza jurídica para el trabajador y el empleador, reduce drásticamente la judicialización y otorga protección efectiva al trabajador y sostenibilidad a la empresa.

I. Origen y marco normativo de la indemnización por años de servicio (IAS)

La indemnización por años de servicio constituye uno de los pilares tradicionales del derecho laboral individual, consagrado en los artículos 163 y siguientes del Código del Trabajo. Su fórmula legal contempla el pago equivalente a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio continuo y fracción superior a seis meses prestados a un mismo empleador, sujeto a un tope máximo de once meses y a un límite de remuneración imponible fijado en 90 UF.

No obstante, este esquema descansa sobre una condición jurídica restrictiva, la indemnización legal solo es exigible cuando la relación laboral termina por decisión unilateral del empleador fundada en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador), en el artículo 163 bis (liquidación concursal o quiebra de la empresa) o en caso de despido indirecto declarado por sentencia judicial (artículo 171). Por expresa disposición legal, quedan excluidas de todo pago indemnizatorio la renuncia voluntaria del trabajador (artículo 159, n.° 2), el vencimiento del plazo convenido (artículo 159, n.° 4), la conclusión del trabajo o faena (artículo 159, n.° 5), el mutuo acuerdo entre las partes (artículo 159, n.° 1) y todas las causales disciplinarias o de caducidad imputables al trabajador tipificadas en el artículo 160.

Este diseño institucional responde al diseño tradicional del empleo de largo plazo en una misma empresa, concibiendo la indemnización tanto como una penalización al despido

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

arbitrario del empleador como un sustituto precario del seguro de desempleo. Sin embargo, los cambios actuales, el dinamismo productivo, la fragmentación de las trayectorias de carrera, la creciente participación femenina y la alternancia ocupacional de la actualidad han convertido a este mecanismo en una estructura rígida que castiga la movilidad y margina a la inmensa mayoría de los trabajadores.

II. Metodología y acceso a la información por Ley de Transparencia

El presente informe fue elaborado a partir de datos administrativos oficiales solicitados y obtenidos por el Instituto Libertad en virtud de la Ley N.° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, remitida a la Dirección del Trabajo de Chile.

La información suministrada por la autoridad laboral sistematiza los registros administrativos completos del Registro Electrónico Laboral (REL) y de las plataformas de fiscalización y mediación de la Dirección del Trabajo a nivel nacional, abarcando una serie temporal continua de 104 meses, desde enero de 2018 hasta agosto de 2026. La base analizada comprende:

- **Universo de finiquitos:**

18.896.384 registros de finiquitos y términos de relación laboral informados en las 16 regiones de Chile.

- **Muestra finiquitos electrónicos detallada:**

4.139.685 finiquitos electrónicos debidamente auditados en su composición de pagos (causal legal, antigüedad efectiva, derecho a IAS, cobro efectivo de indemnización y feriado proporcional).

- **Stock activo y estructura de empresas:**

5.369.530 contratos de trabajo formalmente vigentes y un directorio activo de 326.173 empleadores registrados.

- **Litigiosidad en sede inspectiva:**

1.372.132 reclamos administrativos individuales concluidos en audiencias de mediación ante inspectores de la Dirección del Trabajo.

III. La falsa expectativa de protección: evidencia sobre cobertura efectiva de la IAS

El procesamiento de los datos de transparencia desvirtúa de forma categórica el mito de la cobertura universal de la IAS en Chile. Al contrastar los registros administrativos de desvinculación, se constata que la cobertura efectiva del sistema no es homogénea ni

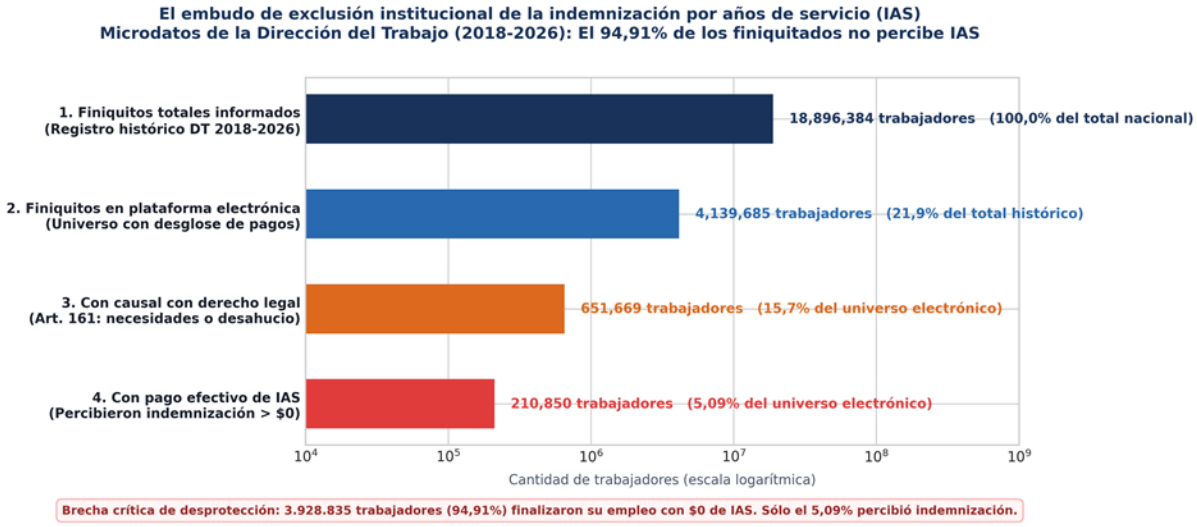
Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.

general, sino que fluctúa dentro de una franja de entre un 15% y un 5% de los trabajadores finiquitados, según los factores normativos y operativos que se analicen:

1. **Exclusión causal:** Del universo de 4.139.685 finiquitos electrónicos detallados, 3.488.016 contratos (el 84,26%) correspondieron a causales legales que, por ley, no otorgan derecho a indemnización.
2. **Causal teórica con derecho (techo potencial ~15%):** Únicamente 651.669 trabajadores (el 15,74%) fueron desvinculados invocando causales que teóricamente otorgan derecho legal a indemnización por años de servicio (necesidades de la empresa y desahucio del artículo 161). Este porcentaje constituye la cota máxima teórica de cobertura contemplada por el marco normativo vigente.
3. **Factores de atenuación y piso de cobro verificado (~5%):** Sin embargo, este 15,74% teórico experimenta una severa reducción al intervenir los factores restrictivos de la ley: 103.348 trabajadores no alcanzaron el año de antigüedad exigido por el artículo 163; y diversos casos pactaron modalidades de pago diferido o convenios fuera de la plataforma web. En consecuencia, al verificar la cifra de quienes materialmente recibieron un pago líquido en dinero por IAS en la plataforma de la Dirección del Trabajo, la cobertura desciende a su umbral más bajo de solo 210.850 personas (el 5,09% del total de finiquitados).
4. **Brecha estructural de desprotección (entre 85% y 95%):** La evidencia empírica establece con claridad que el sistema opera con un rango de acceso real de entre el 15% (en su cota teórica causal) y el 5% (en su registro más exigente de desembolso verificado). Por tanto, entre un 85% y un 95% de los trabajadores que concluyen sus funciones en Chile —alcanzando a 3.928.835 personas en la medición más estricta— finaliza su contrato sin pago por conceptos de indemnización por años de servicio.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Gráfico 1. El embudo de exclusión de la indemnización por años de servicio en Chile



Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.*

III.1. Factores normativos y operativos que explican por qué 440.000 trabajadores en causales con derecho teórico no percibieron IAS

Uno de los contrastes más significativos arrojados por los datos de la Dirección del Trabajo radica en la brecha entre el derecho legal teórico y el pago material en la liquidación de finiquito. Mientras 651.669 trabajadores fueron clasificados en el registro dentro de causales que contemplan indemnización legal —comprendiendo despidos por necesidades de la empresa y desahucio (artículo 161) y contratos por obra o faena (artículo 159, n.° 5)—, 440.819 de ellos (el 67,64% de este grupo) no registraron pago por concepto de indemnización por años de servicio tradicional en su finiquito electrónico. Esta discordancia responde a tres factores legales y operativos esenciales:

1. **La barrera de exclusión por carencia de antigüedad (menos de 365 días):** El inciso 1.° del artículo 163 del Código del Trabajo condiciona estrictamente el devengo de la IAS a que el contrato "hubiere estado vigente un año o más". Dentro de las desvinculaciones por necesidades de la empresa y desahucio (artículo 161), 103.348 trabajadores fueron cesados antes de cumplir los 12 meses continuos de servicio. Pese a sufrir un despido por motivos económicos o empresariales ajenos a su conducta a los 7, 9 u 11 meses de labor, la ley los priva de toda compensación patrimonial por no superar el umbral temporal de 365 días.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

2. **Modalidades de pago diferido, cuotas y convenios extra-plataforma:** En los despidos bajo el artículo 161 que cumplían con más de un año de antigüedad pero figuran con sin pago en el campo de IAS del registro electrónico (146.771 registros), intervienen modalidades de extinción no reflejadas como desembolso directo en la plataforma web. Conforme a los criterios de cálculo de la propia Dirección del Trabajo, el sistema computa como finiquitos concluidos aquellos con "pago cero aceptado por el trabajador", situación habitual cuando las partes acuerdan pactos de pago fraccionado en cuotas (artículo 169, letra a del Código del Trabajo), anticipos transferidos con anterioridad o acuerdos de pago diferido suscritos fuera del flujo transaccional en línea de la DT.
3. **Régimen legal diferenciado de contratos por obra o faena (Ley N.° 21.122):** Los 294.048 finiquitos por conclusión del trabajo o faena (artículo 159, n.° 5) incorporados estadísticamente en la categoría con derecho no perciben la IAS tradicional del artículo 163, sino la indemnización legal especial por tiempo servido creada por la Ley N.° 21.122 (equivalente a 2,5 días por cada mes trabajado). Por consiguiente, en el cómputo estricto de la IAS general figuran formalmente con monto cero, demostrando la fragmentación y falta de universalidad del esquema indemnizatorio.

III.2. Poder liberatorio del finiquito y renuncia a la vía judicial

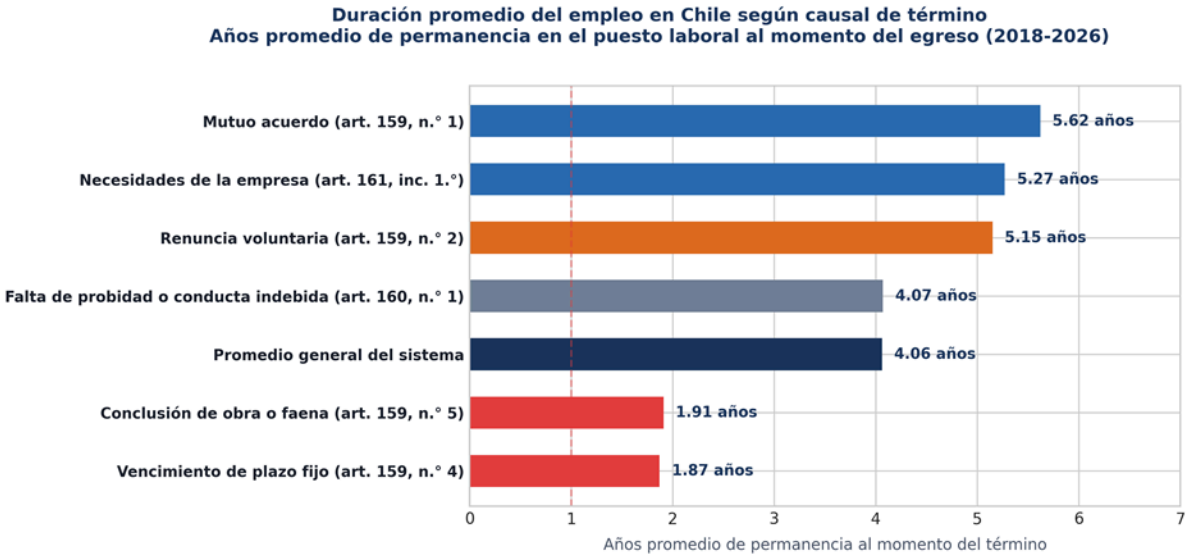
Los datos recabados revelan además que, en el 94,35% de los finiquitos electrónicos (3.905.863 documentos), los trabajadores suscribieron el documento sin formular reserva de derechos. Apenas el 5,65% (233.822 firmas) incorporó una reserva expresa para disputar judicialmente las diferencias de cálculo o la improcedencia del despido. La apremiante necesidad económica del desempleado de percibir las remuneraciones pendientes y el feriado proporcional para sostener a su familia lo obliga a otorgar pleno poder liberatorio, cerrando la acción judicial posterior.

IV. Duración efectiva del empleo y rotación laboral en Chile

Para medir la pertinencia de un instrumento de protección laboral, es indispensable evaluar si su diseño normativo guarda relación con los patrones reales de permanencia en el empleo. La información oficial de la Dirección del Trabajo arroja un promedio nacional ponderado de duración de los contratos concluidos de 4,06 años. No obstante, al desagregar este indicador por causal de término, se evidencia una profunda heterogeneidad estructural.

Gráfico 2. Duración promedio del empleo en Chile por causal de término de la relación laboral (años)

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.



Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.*

Tabla 1. Duración media y distribución del tiempo de servicio según causal de término

Causal de término legal	*Duración media*	*Porcentaje de contratos menores a 1 año*	*Porcentaje de contratos menores a 3 años*
Vencimiento de plazo fijo (art. 159, n.° 4)	*1,87 años*	*77,34%*	*99,79%*
Conclusión de obra o faena (art. 159, n.° 5)	*1,91 años*	*68,28%*	*99,33%*
Faltas disciplinarias o abandono (art. 160)	*2,43 – 4,07 años*	*67,01%*	*96,58%*
Renuncia voluntaria (art. 159, n.° 2)	*5,15 años*	*43,37%*	*84,41%*
Necesidades de la empresa (art. 161, inc. 1.°)	*5,27 años*	*17,83%*	*68,32%*

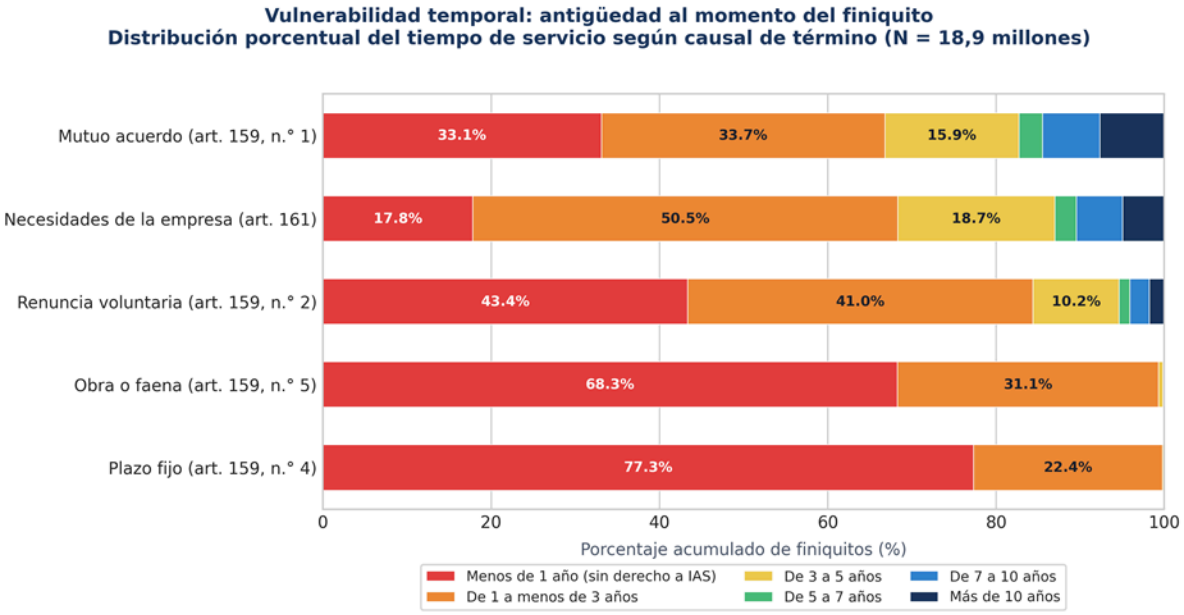
Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Mutuo acuerdo de las partes (art. 159, n.° 1)	***5,62 años***	***33,14%***	***66,81%***
Promedio ponderado nacional	***4,06 años***	***52,19%***	***87,15%***

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Fuente: Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.

Gráfico 3. Distribución porcentual del tiempo de servicio según causal de término de la relación laboral



Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.*

4.1. Concentración en la corta duración y precariedad del empleo temporal

Al desagregar los 18,9 millones de finiquitos en tramos de permanencia continua, los datos revelan una concentración abrumadora en los tramos cortos:

- **Más de la mitad dura menos de un año:** El 52,19% de todos los vínculos laborales concluidos en el país (9.862.736 contratos) finalizó antes de cumplir los 12 meses de antigüedad. Más de la mitad de la rotación formal del país queda de antemano desprovista de derecho a indemnización por la exigencia temporal del artículo 163.
- **Rotación antes de los tres años:** El 87,15% de los contratos finalizados duró menos de 3 años (16.469.322 desvinculaciones).
- **Excepcionalidad de la permanencia prolongada:** Solo el 2,03% de las relaciones laborales concluidas (383.948 casos) alcanzó una duración superior a los 10 años.

En los contratos a plazo fijo (4.807.652 finiquitos) y por obra o faena (2.833.483 finiquitos) —que representan en conjunto el 40,4% de toda la rotación laboral de Chile—, el 99,79% y el

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

99,33% termina antes de cumplir los 3 años, respectivamente. Bajo las disposiciones vigentes, resulta fácticamente imposible que los trabajadores del comercio por temporada, la agricultura y la construcción acumulen derechos de indemnización, consagrando una brecha estructural de desprotección institucionalizada en sectores estratégicos de la economía.

V. Las cinco fallas estructurales del sistema actual de IAS

El análisis integral desarrollado permite identificar cinco fallas endémicas en el diseño institucional de la IAS:

V.1. Falla 1: Cobertura marginal e inequidad altamente regresiva

Al situar su cobertura real en una franja minoritaria de entre un 15% (en su techo causal formal) y un 5% (en su piso de desembolso líquido verificado), dejando fuera a entre el 85% y el 95% de los trabajadores que concluyen su relación laboral, la IAS opera como un privilegio restringido a trabajadores masculinos de ingresos medios-altos con contratos indefinidos de prolongada permanencia en grandes empresas o empresas mineras. Las mujeres —afectadas por interrupciones de carrera derivadas de labores de cuidado y maternidad—, los jóvenes que ingresan al mercado del trabajo y los trabajadores de micro y pequeñas empresas quedan sistemáticamente marginados de toda compensación patrimonial.

V.2. Falla 2: El efecto traba, distorsión de incentivos y pérdida de productividad

En el análisis económico laboral se ha conceptualizado ampliamente el fenómeno del efecto traba en el puesto de trabajo. Cuando un trabajador acumula varios años de servicio en una empresa, su indemnización contingente representa un monto significativo de su patrimonio laboral. Si dicho trabajador recibe una oferta laboral con mejores perspectivas o enfrenta un entorno laboral hostil, la pérdida automática del 100% de su indemnización ante una renuncia lo disuade de abandonar la empresa y buscar nuevos horizontes.

a. **Reducción del rendimiento:** Desincentivo al esfuerzo individual: se propicia la denominada "renuncia silenciosa", donde el trabajador reduce deliberadamente su rendimiento con la expectativa de ser despedido para cobrar sus fondos.
b. **Coordinación informal:** El fraude del "despido pactado": miles de trabajadores acuerdan con sus empleadores ser despedidos bajo el artículo 161 (necesidades de la empresa), comprometiéndose informalmente a restituir parte de la indemnización o renunciar al mes de aviso, práctica irregular que erosiona la probidad contractual.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

c. **Pérdida de productividad país:** se impide que el capital humano fluya voluntariamente hacia sectores más productivos e innovadores, deprimiendo el crecimiento económico global.

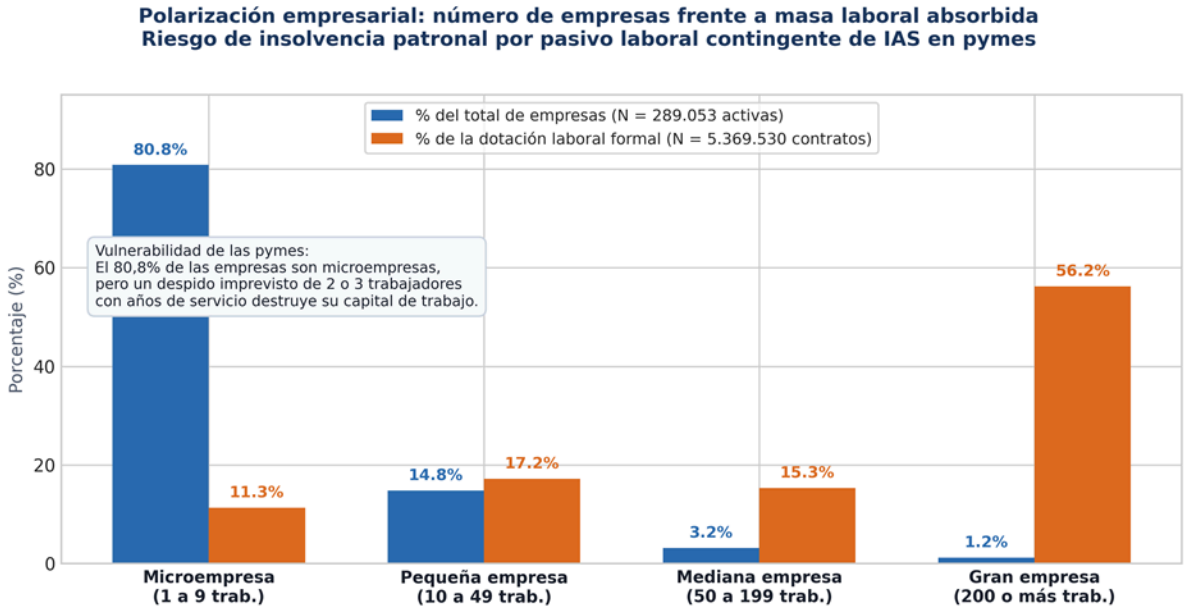
Distorsión en las decisiones de desvinculación y castigo a la productividad: Junto con el efecto traba del trabajador, la IAS genera un incentivo perverso crítico en las decisiones de desvinculación del empleador. Cuando una empresa (situación recurrente en las pymes ante bajas en las ventas, pérdida de clientes o caídas de rentabilidad) requiere ajustar su dotación o prescindir de personal de bajo rendimiento, el costo de despedir a un trabajador poco productivo pero con varios años de antigüedad (por ejemplo, 8 o 10 años de indemnización acumulada) resulta prohibitivo, al exigir un desembolso inmediato en efectivo de 8 a 10 meses de sueldo. Frente a la falta de liquidez para solventar dicho pasivo, el empleador se ve económicamente forzado a desvincular al trabajador que lleva menos tiempo en la empresa (por ejemplo, con pocos meses, un año o dos años de servicio), exclusivamente porque su despido reporta un gasto indemnizatorio inmediato sustancialmente menor o nulo. Esta distorsión castiga directamente el esfuerzo y el mérito: se despide al trabajador nuevo —quien con frecuencia es el más productivo, motivado y proactivo— y se mantiene cautiva a la empresa con el trabajador menos eficiente únicamente porque despedirlo resulta financieramente inviable, deteriorando la productividad interna y restando dinamismo a la economía.

V.3. Falla 3: Riesgo de insolvencia y quiebra del empleador, especialmente las pymes

El análisis del directorio empresarial formal (326.173 empleadores en el REL) revela que el 80,8% de las empresas del país son microempresas y el 14,8% son pequeñas empresas, agrupando conjuntamente al 95,6% del tejido productivo nacional. En contraste, las grandes empresas representan solo el 1,2% del total de empresas.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Gráfico 4. Polarización empresarial: número de empresas frente a masa laboral formal absorbida



Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.*

Dado que la ley no exige constituir fondos de reserva líquidos auditables para el pasivo por IAS, cuando una pyme enfrenta una contracción imprevista de ventas y no cuenta con la liquidez para pagar 8 o 10 meses de indemnización acumulada a personal antiguo, se ve empujada a prescindir de los trabajadores más recientes y productivos, o bien enfrenta el colapso financiero: el desembolso en efectivo de 10 a 20 meses de sueldo de golpe destruye su capital de trabajo operativo, conduciendo a la quiebra concursal (artículo 163 bis) o forzando la informalidad. Las grandes empresas eluden esta contingencia tercerizando su plantilla mediante empresas de servicios transitorios; de hecho, cuatro de las diez mayores empleadoras formales de Chile corresponden a multinacionales de intermediación laboral.

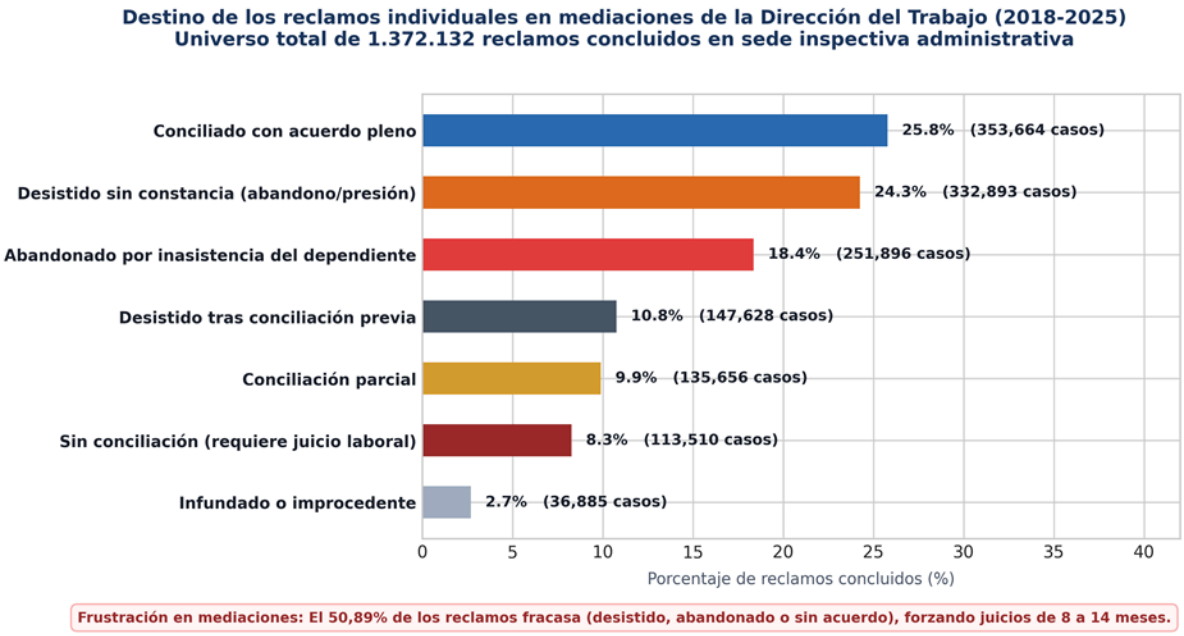
V.4. Falla 4: Litigiosidad extrema e incentivo perverso al despido disciplinario

Debido a que el despido por necesidades de la empresa impone una carga financiera inmediata, cuando un empleador con problemas de liquidez necesita prescindir de personal antiguo, se genera un incentivo negativo para invocar causales disciplinarias del artículo 160 (falta de probidad, conducta indebida o abandono de funciones) con el propósito de extinguir el contrato a costo cero.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Esta distorsión sobrecarga el aparato público. De los 1.372.132 reclamos individuales concluidos en mediaciones de la Dirección del Trabajo entre 2018 y 2025, más del 50% fracasó: el 24,26% fue desistido sin constancia, el 18,36% fue abandonado por inasistencia del trabajador y el 8,27% terminó como "Sin conciliación", forzando al trabajador desempleado a entablar juicios de alto costo que demoran entre 8 y 16 meses.

Gráfico 5. Destino de los reclamos individuales tramitados ante la Dirección del Trabajo (2018-2025)



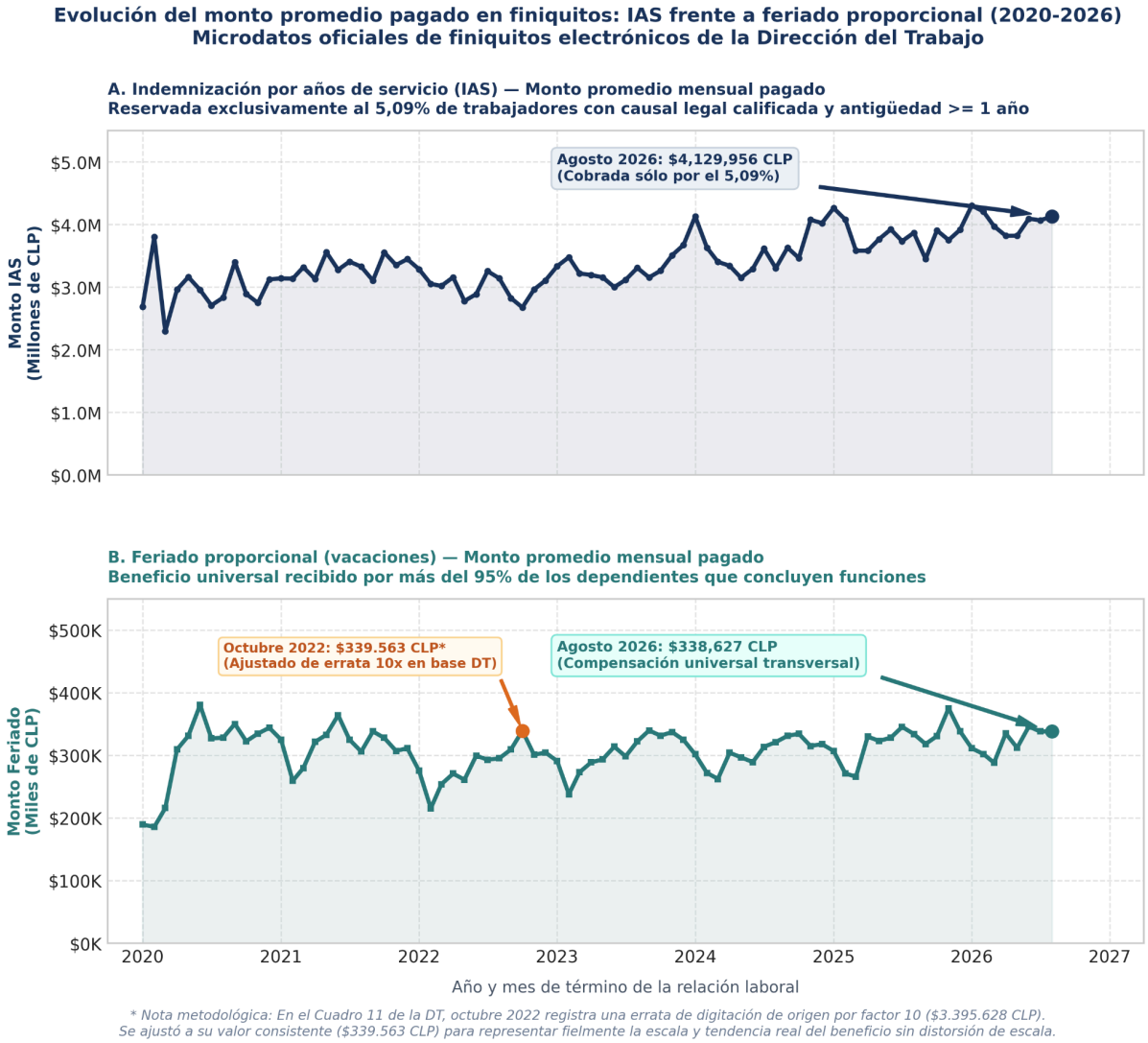
Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.*

V.5. Falla 5: Montos pagados y desequilibrio distributivo

Los datos oficiales muestran que en agosto de 2026 el monto promedio pagado a los escasos perceptores de la IAS alcanzó a $4.129.955 CLP, frente a los $2,2 millones promediados en 2018. Este incremento confirma que el cobro de la IAS se ha concentrado en un estrato de trabajadores de media-alta remuneración y estabilidad prolongada. En contraste, el feriado proporcional —que sí tiene naturaleza universal para todo trabajador que concluye labores— promedió $338.627 CLP en el mismo periodo.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Gráfico 6. Evolución del monto promedio pagado en finiquitos: IAS frente a feriado proporcional (2018-2026)



Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad en base a información obtenida por Ley de Transparencia de la Dirección del Trabajo.*

VI. La propuesta de indemnización a todo evento (ITE): modelo de capitalización individual y sistema dual optativo

Frente al fracaso de cobertura y las distorsiones del modelo vigente, el Instituto Libertad propone modernizar la legislación laboral chilena mediante la incorporación de la Indemnización a Todo Evento, inspirada en las reformas de capitalización laboral aplicadas

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

con éxito en Austria (modelo de "mochila austríaca") y adaptadas en diversas economías desarrolladas.

La ITE consiste en transformar la indemnización en un patrimonio de propiedad individual, líquido, inalienable y mensualizado. El empleador aporta mensualmente un porcentaje fijo sobre la remuneración imponible del trabajador a una cuenta de capitalización individual a nombre del trabajador. Dicho fondo acumula rentabilidad en instrumentos financieros de bajo riesgo y es retirado o transferido libremente al término de la relación laboral, independientemente de la causal que le dé origen (incluyendo renuncia voluntaria, término de plazo o mutuo acuerdo).

6.1. Los cuatro pilares de la ITE

1. **Universalidad plena:**

Cobertura al 100% de la fuerza laboral desde el primer día de contratación. Se elimina el umbral arbitrario de los 365 días continuos, asegurando que cada día y mes trabajado genere respaldo patrimonial.

2. **Portabilidad absoluta:**

La cuenta individual pertenece al trabajador y lo acompaña a lo largo de toda su vida productiva. Si el trabajador renuncia voluntariamente, si vence su contrato a plazo o si concluye su faena, sus fondos acumulados se mantienen intactos.

3. **Movilidad y dinamismo laboral:**

Al eliminarse la pérdida económica por renunciar, desaparece el efecto de traba laboral del trabajador. Asimismo, se restituye la racionalidad y el mérito en la gestión de personas del empleador: al contar con fondos mensualizados y no enfrentar pasivos contingentes, las decisiones de desvinculación o mantención de dotación se fundan exclusivamente en la productividad, el mérito y el desempeño individual, y no en el temor al costo financiero inmediato de despedir a trabajadores antiguos. El trabajador adquiere libertad real para cambiarse de empleo, emprender o capacitarse sin temor a perder su esfuerzo acumulado.

4. **Certeza y solvencia financiera para el empleador:**

Para las pymes, el pasivo contingente se extingue. La indemnización pasa a ser un costo operacional predecible, sostenible y mensualizado en la nómina —ya sea bajo la propuesta de cotización a cargo del empleador del 1,6% mensual (fórmula que acumula un 20% de una remuneración por cada año de servicio) o mediante la alternativa técnica del 4,11% mensual (que entrega prácticamente un 50% de una remuneración anual)—, evitando sobrecostos inviables o desembolsos imprevistos de un mes completo por año que comprometan la liquidez y continuidad de la empresa, debate y definición que corresponderá zanjar al Congreso Nacional.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

6.2. Estrategia de adopción: reemplazo legal o establecimiento de un sistema dual por acuerdo mutuo

Una de las mayores innovaciones de la propuesta debería radicar en la flexibilidad de su mecanismo de implementación. Para conciliar el objetivo de modernización con el irrestricto respeto a la libertad contractual y los acuerdos entre las partes, se plantean dos vías complementarias de política pública:

- **Vía A (Reemplazo legal para nuevas contrataciones):**

Consiste en sustituir formalmente el artículo 163 del Código del Trabajo para todas las relaciones laborales que se inicien con posterioridad a la promulgación de la ley, garantizando que las nuevas generaciones ingresen de inmediato a un régimen de protección patrimonial efectiva y universal.

- **Vía B (Sistema dual optativo por mutuo acuerdo):**

Como vía pragmática, flexible y socialmente consensuada, se propone consagrar legalmente la coexistencia de ambos regímenes a través de un sistema dual. Bajo esta modalidad, el trabajador y el empleador pueden convenir libremente, ya sea al inicio del contrato o en cualquier momento de su vigencia, sustituir el régimen indemnizatorio tradicional de la IAS por el esquema de Indemnización a Todo Evento (ITE). En los contratos vigentes, se garantiza el pleno e irrestricto respeto a los derechos adquiridos, facultando a las partes a mantener congelada la antigüedad devengada bajo la IAS anterior o, si así lo prefiere y solicita el trabajador, traspasar el monto acumulado directamente a su cuenta individual de ITE, bajo un piso mínimo legalmente no negociable a la baja de un 20% de una remuneración por cada año efectivamente trabajado.

6.3. La dinámica de migración espontánea por emulación y preferencia revelada

La instauración de un sistema dual presenta una enorme ventaja político-económica:

Reduce sustancialmente cualquier intento de conflicto gremial respecto a la "pérdida de derechos adquiridos", puesto que ningún trabajador es forzado a cambiar de régimen. Sin embargo, a medida que la ITE comience a operar, los trabajadores advertirán de manera fehaciente sus ventajas comparativas en la práctica cotidiana:

a) **Tangibilidad del ahorro laboral:** Mientras el trabajador sujeto a la IAS solo posee una expectativa abstracta e incierta (que en un rango de entre el 85% y el 95% de los casos concluye sin percibir dinero alguno), el trabajador bajo la ITE observa mes a mes el crecimiento de su saldo líquido y seguro en su cartola individual.
b) **Fin del efecto traba en el empleo:** Al constatar que sus compañeros de trabajo bajo la ITE pueden renunciar libremente ante mejores oportunidades laborales o proyectos de emprendimiento llevándose el 100% de sus fondos acumulados, los

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

trabajadores bajo la IAS comprenderán el costo del efecto traba del trabajo producido por las IAS y solicitarán migrar a la ITE.

c) **Cobertura en sectores de alta rotación:** Protección garantizada ante la rotación: para quienes se desempeñan en faenas, obras o contratos a plazo fijo, la opción por la ITE resulta manifiestamente superior, pues la IAS nunca les ha pagado dinero alguno en toda su historia laboral.

d) **Alianza virtuosa empresa-trabajador:** Se producen incentivos del empleador tendientes a validar el ITE, ya que a las micro, pequeñas y medianas empresas les conviene enormemente que sus trabajadores opten por la ITE para neutralizar el riesgo de insolvencia, por lo que los propios empleadores podrán ofrecer incentivos de entrada, bonos de adhesión o mejoras de remuneración para estimular el pacto voluntario.

De este modo, tal como ocurrió con la transición hacia sistemas de capitalización individual en diversas áreas de la seguridad social, serán los propios trabajadores quienes, mediante su preferencia revelada, acelerarán la migración masiva y pacífica hacia la Indemnización a Todo Evento, logrando que el esquema tradicional de la IAS quede obsoleto por desuso natural y desafección voluntaria de los propios trabajadores.

Tabla 2. Comparación sistemática entre el sistema actual de IAS y la indemnización a todo evento (ITE)

Dimensión de análisis	Sistema actual de IAS (Código del Trabajo)	Indemnización a todo evento (ITE / propuesta)
Cobertura poblacional efectiva	Baja y restrictiva: oscila entre 15% y 5%. Entre 85% y 95% no recibe pago.	Universal (100% de los trabajadores con contrato formal desde el primer día).
Causales de cobro válidas	Exclusiva para despido por el artículo 161 (necesidades de la empresa) y quiebra.	A todo evento, abarca renuncia voluntaria, plazo fijo, faena, despido, mutuo acuerdo y jubilación.
Requisito mínimo de antigüedad	Mínimo 365 días continuos. Menos de un año no otorga derecho a la misma.	Sin periodo de carencia. Se devenga y cotiza desde el primer día de trabajo.
Portabilidad entre empleos	Nula. Cambiar de empleador borra toda la antigüedad devengada.	Total. La cuenta individual acompaña al trabajador durante toda su trayectoria.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Efecto sobre la movilidad	Severo bloqueo. Miedo a renunciar por perder la indemnización. Efecto traba.	Inexistente. Libertad plena para buscar mejores horizontes laborales.
Impacto financiero en pymes	Riesgo de insolvencia y quiebra por desembolsos imprevistos acumulativos (1 mes de sueldo por año de golpe).	Predictibilidad absoluta. Flujo mensual previsible y absorbible según la tasa que resuelva el Congreso Nacional (propuesta base del 1,6% para 20% anual o alternativa del 4,11% para prácticamente 50% anual a todo evento).
Flexibilidad de adopción y transición	Régimen único rígido y obligatorio. No permite pactos alternativos reales ni rescate anticipado de fondos.	Altamente flexible: sistema dual por acuerdo. Resguarda derechos adquiridos: permite congelar antigüedad o traspasarla a la cuenta con un piso mínimo legal del 20% por año trabajado.
Litigiosidad en la DT y juzgados	Masiva (Más de 1,37 millones de reclamos). Incentivo a imputar faltas disciplinarias.	Drástica reducción. Desaparece el incentivo económico del empleador de litigar por causales.
Equidad de género y vulnerabilidad	Regresivo. Castiga a mujeres con lagunas de cuidado y jóvenes rotativos.	Progresivo. Protege todas las fracciones de tiempo laboradas, sin importar interrupciones.
Rentabilidad del capital aportado	Cero. El pasivo contingente no devenga intereses a favor del trabajador.	Rentabilidad positiva de mercado generada por la gestión financiera de los fondos.
Transparencia y certeza patrimonial	Promesa abstracta sujeta a incertidumbre o quiebras del empleador.	Patrimonio tangible visible mes a mes en la cartola individual del trabajador.
Criterio de desvinculación y productividad	Ante necesidad de ajuste, se despide al trabajador nuevo (menor costo inmediato) y se retiene al menos productivo con alta antigüedad por falta de liquidez.	Costo mensualizado y previsible; las decisiones de dotación se fundan en el desempeño y productividad, no en el costo de salida.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Fuente: *Elaboración propia del Instituto Libertad.*

7. Recomendación práctica para la implementación y gradualidad de la reforma

La implementación de la ITE debe diseñarse con estricta prudencia macroeconómica para evitar presiones abruptas sobre el costo laboral y asegurar el pleno resguardo de los derechos adquiridos:

1. **Tasa técnica, alternativas de cotización y debate legislativo:**

En materia de financiamiento del nuevo régimen, se propone una cotización mensual de cargo exclusivo del empleador destinada a la cuenta de capitalización individual del trabajador. Con el fin de dotar al debate público de bases cuantitativas rigurosas y transparentes, se formulan dos recomendaciones técnicas fundadas en fórmulas actuariales precisas:

Propuesta base de cotización (tasa del 1,6% mensual a cargo del empleador): Se plantea como alternativa de referencia una cotización patronal del 1,6% sobre la remuneración imponible del trabajador (cuyo cálculo periódico exacto para enterar un quinto de sueldo anual es de 1,67%). La fórmula matemática de esta propuesta es directa: al enterar mensualmente dicha cotización a lo largo del año laboral de 12 meses, el trabajador acumula de manera garantizada, cierta y líquida un 20% de una remuneración mensual por cada año de servicios prestados. Esta opción responde a un criterio de estricta prudencia técnica y equilibrio macroeconómico: convierte la indemnización en un costo operativo previsible y plenamente absorbible para el 95,6% de las empresas del país que corresponden a micro, pequeñas y medianas empresas (pymes), evitando sobrecostos imprevistos que comprometan su liquidez y asegurando, al mismo tiempo, que el 100% de los trabajadores construya mes a mes un patrimonio tangible, propio y con rentabilidad de mercado a todo evento desde el primer día de trabajo.

Alternativa técnica de mayor cobertura patrimonial (tasa del 4,11% mensual a cargo del empleador): De manera complementaria, se somete a consideración la alternativa de una cotización patronal del 4,11% mensual sobre la remuneración imponible. La fórmula actuarial de esta alternativa arroja que, al computar el aporte mensual durante los 12 meses del año calendario, la capitalización acumulada equivale prácticamente a un 50% de una remuneración mensual por cada año de servicios (es decir, prácticamente medio mes de sueldo garantizado a todo evento por año trabajado). Esta alternativa duplica con creces la capitalización de la propuesta base, brindando un respaldo económico sustancialmente superior para el trabajador, sin incurrir en el costo prohibitivo del 8,33% mensual (1 mes por año) que contempla la IAS teórica y que hoy resulta financieramente inviable para el aparato productivo nacional.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

Marco de recomendaciones técnicas y deliberación en el Congreso Nacional: Tanto la tasa base del 1,6% (fórmula del 20% anual) como la alternativa del 4,11% (fórmula que entrega prácticamente el 50% anual) se configuran en el presente informe a título de recomendaciones técnicas orientadoras. Se establece con total claridad que la ponderación definitiva entre el nivel de cobertura patrimonial y la capacidad de absorción de las empresas —así como la eventual adopción de una senda de gradualidad o escalonamiento en el tiempo (por ejemplo, iniciando en la tasa base del 1,6% con incrementos anuales progresivos hasta alcanzar umbrales mayores)— constituye una decisión de política pública sustantiva que debe ser debatida, analizada y resuelta soberanamente en el Congreso Nacional en el marco de la discusión legislativa de la reforma.

2. **Pacto de transición y resguardo de derechos adquiridos en contratos vigentes:**

Para asegurar una transición justa, pacífica y desprovista de litigiosidad gremial, la reforma consagra el resguardo irrestricto de los derechos adquiridos. En aquellos contratos vigentes cuyos trabajadores y empleadores acuerden voluntariamente —de manera individual o colectiva— migrar desde la IAS tradicional hacia la ITE, la legislación facultará a las partes a optar entre dos mecanismos de transición:

a. **Congelamiento de la antigüedad acumulada:** se congela la antigüedad que el trabajador hubiere devengado hasta la fecha del pacto bajo el régimen de IAS (de modo que, si con posterioridad la relación concluye por despido bajo el artículo 161, dicho periodo histórico se compute y pague conforme a las reglas, bases y topes del régimen tradicional), comenzando a cotizar mensualmente la tasa que determine la ley bajo la ITE (conforme a las alternativas técnicas de 1,6% o 4,11%) para todo el tiempo futuro trabajado a partir del acuerdo.
b. **Traspaso a la cuenta individual:** si el trabajador así lo desea y prefiere voluntariamente, las partes podrán convenir el traspaso del monto acumulado por los años previos de servicio directamente a su cuenta individual de capitalización laboral de la ITE. Con el objeto de cautelar el patrimonio del trabajador, resguardar sus derechos adquiridos frente a posibles asimetrías de negociación y otorgar plena coherencia técnica con el flujo anual de aportes, la ley establecerá con carácter imperativo que lo mínimo que las partes podrán acordar para dicho traspaso será de un 20% de una remuneración por cada año trabajado bajo el sistema anterior de IAS. A través de este traspaso, el trabajador obtiene la certeza inmediata de transformar una expectativa abstracta e incierta (que en un rango de entre el 85% y el 95% de los casos concluye en cero pesos ante renuncia o mutuo acuerdo) en fondos líquidos, seguros e inembargables que pasan a ser de su propiedad definitiva desde ese mismo instante; a su vez, las empresas —en especial las pymes con

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

restricciones de caja— logran extinguir o reestructurar un pasivo contingente que amenazaba su solvencia operativa de manera ordenada y financieramente viable.

3. **Eficiencia operativa:**

No se requiere crear burocracias adicionales. La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile) y el portal Previred pueden administrar operativamente estas cuentas individuales como un "Fondo de Retiro e Indemnización", reduciendo costos de administración.

8. Conclusiones

Los datos obtenidos por el Instituto Libertad a través de la Ley de Transparencia demuestran fehacientemente que el sistema actual de indemnización por años de servicio en Chile es una promesa fallida. Al limitar su cobertura real a una franja de entre el 15% y el 5% de los trabajadores desvinculados (dejando fuera a entre el 85% y el 95% de la fuerza laboral finiquitada), penalizar al trabajador nuevo y más productivo por el alto costo inmediato de despedir a trabajadores antiguos de bajo rendimiento, amarrar artificialmente a los empleados a puestos insatisfactorios y exponer a las pymes a la insolvencia, la IAS constituye un fallo institucional que frena la productividad nacional.

Avanzar hacia la Indemnización a Todo Evento —ya sea mediante un reemplazo institucional o a través de un esquema dual optativo por acuerdo mutuo— representa una reforma de equidad, modernización y justicia social. La fórmula dual garantiza la libertad de elección de los trabajadores y empleadores, confiando en que la evidencia práctica de seguridad, liquidez y portabilidad motivará a la inmensa mayoría de la fuerza de trabajo a migrar voluntariamente hacia este nuevo régimen, dotando a la economía chilena del dinamismo y la protección efectiva que demanda la actualidad. Asimismo, la propuesta compatibiliza la sostenibilidad macroeconómica y el cuidado del empleo con una efectiva protección patrimonial del trabajador al someter a consideración del legislador recomendaciones técnicas fundamentadas: una propuesta base de cotización a cargo del empleador del 1,6% mensual (fórmula que acumula un 20% de una remuneración por año trabajado) y una alternativa técnica del 4,11% mensual (fórmula que entrega prácticamente el 50% de una remuneración al año, equivalente a medio mes por año a todo evento), entendiéndose que el debate definitivo sobre la tasa y su eventual gradualidad debe tener lugar en el Congreso Nacional. Todo ello, protegiendo la viabilidad de las pymes y consagrando el irrestricto resguardo de los derechos adquiridos en contratos vigentes mediante la opción de congelar la antigüedad acumulada previa o traspasarla a la cuenta individual con un piso legal garantizado no inferior al 20% por cada año de labores.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl

9. Fuentes de información y marco legal

- Dirección del Trabajo de Chile. (2026). Registros administrativos consolidados de finiquitos laborales, causales de término, fiscalizaciones y mediaciones inspectivas (periodo 2018-2026). datos oficiales obtenidos en virtud de la Ley N.° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública por el Instituto Libertad.
- República de Chile. (2003). Código del Trabajo. D.F.L. N.° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Artículos 159, 160, 161, 163 y 171.
- República de Chile. (2001). Ley N.° 19.728 que establece un Seguro de Desempleo. Artículo 13 relativo a la imputación patronal de fondos de cesantía a la indemnización legal por años de servicio.
- República de Chile. (2014). Ley N.° 20.720 de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas. Modificaciones al artículo 163 bis del Código del Trabajo.
- República de Chile. (2018). Ley N.° 21.122 que modifica el Código del Trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena.
- República de Chile. (2021). Ley N.° 21.327 sobre Modernización de la Dirección del Trabajo y Registro Electrónico Laboral (REL).
- República de Chile. (2008). Ley N.° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

Todos los derechos reservados. Para mayor ahondamiento contactarse con Instituto Libertad.
Galvarino Gallardo 1509, Providencia, Santiago de Chile / comunicaciones@institutolibertad.cl