

Perspectivas 2025: Proyectos de ley en tramitación

I Proyecto de ley que “modifica la Ley N°16.744 para crear un nuevo sistema de calificación de enfermedades profesionales y modifica las leyes que indica” (Boletín N°17.237-13)

- Fortalece la regulación sobre mutualidades y entrega nuevas facultades a la Superintendencia de Seguridad Social para intervenir una mutual.
- Establece que el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) podrá contratar servicios con terceros para mejorar la gestión de prestaciones médicas y preventivas.
- Actualiza las pensiones de sobrevivencia.
- Moderniza las disposiciones sobre pensiones de sobrevivencia, ampliando el acceso a más beneficiarios (cónyuge, conviviente civil, padre de hijos no matrimoniales, entre otros).
- Incorpora un nuevo sistema de calificación del origen de las Enfermedades, crea las comisiones calificadoras del origen de las enfermedades, la Comisión Central de Reclamaciones y el Consejo Consultivo Tripartito de Calificación.”

II Proyecto de ley que “modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas información sobre el número de trabajadoras y trabajadores contratados, y sobre las brechas salariales existentes entre ellos” (Boletín N°10.576-13, refundido con N°12.719-13 y N°14.139-34)

Ordena al empleador:

- Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o que realicen un trabajo de igual valor, una misma función o responsabilidad.
- Realizar una evaluación analítica de los puestos de trabajo.
- Conformar un Comité de Evaluación de Empleo.
- Fijar estructuras y escalas de remuneración.
- Elaborar un plan de igualdad de remuneraciones.

III Proyecto de ley que “equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna” (Boletín N°14782-13)

- Elimina la exigencia de tener contratadas a 20 trabajadoras mujeres en la empresa, establecimiento o faena para que exista derecho a sala cuna. Es decir, consagra el derecho a sala cuna de toda madre trabajadora, sin importar cuántas mujeres trabajen en la empresa.
- Crea un fondo de sala cuna, cuyos beneficiarios serán los empleadores de trabajadores dependientes y los trabajadores independientes para ayudarles a costear el pago de la sala cuna. Será administrado por la Tesorería General de la República y se financiará, entre otros, con una cotización de un 0,1% de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores dependientes del sector privado o de las rentas imponibles de los trabajadores independientes.

IV Proyecto de ley que “modifica el Código del Trabajo para extender la duración del permiso postnatal parental” (Boletín N°17049-13)

- Extiende el permiso pagado del padre (actualmente, de 5 días a contar del parto), a 30 días. Los primeros 10 días de este permiso, deben ser usados de forma continua a contar del parto (excluyendo el descanso semanal y los días festivos). Los otros 20 días, pueden usarse durante el primer año de vida del bebé.
- Extiende el permiso postnatal parental (actualmente, de 12 semanas a continuación del término del descanso postnatal) a 40 semanas. El subsidio maternal se calculará de la siguiente forma:
 1. Las primeras 28 semanas, derecho al 100% del subsidio.
 2. Las siguientes 12 semanas, derecho al 80% del subsidio.
 3. Las últimas 12 semanas, derecho al 60% del subsidio.

Si ambos padres son trabajadores, la madre podrá transferir hasta las últimas 24 semanas del permiso postnatal parental al padre. Eventualmente, si la madre no quiere hacer uso de su postnatal parental estas últimas 24 semanas ni quiere transferir el permiso al padre, podrá reincorporarse a su trabajo.

V Proyecto de ley que “interpreta el sentido y alcance de las expresiones ‘sueldo’ y ‘sueldo base’, contenidas en el Código del Trabajo, y su equivalencia con el ingreso mínimo mensual” Boletín N°16377-13

Iguala las expresiones “sueldo” y “sueldo base” en relación con la siguiente frase del art. 42 letra a) del Código del Trabajo: “El sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual”. En consecuencia, el sueldo (o sueldo base) en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual ni podrá complementarse con bonos u otras asignaciones.

VI Proyecto de ley que “modifica el Código del Trabajo para elevar las exigencias de la causal de despido por necesidades de la empresa” (Boletín N°15446-13)

- Establece que el empleador podrá invocar legítimamente la causal de despido “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
 1. La necesidad de la empresa, establecimiento o servicio se funde en un antecedente técnico o económico permanente. Ej.: cambios estructurales que afecten la mecánica funcional de la empresa.
 2. Que se trate de circunstancias graves e irremediables.
 3. Que la causa sea objetiva, lo cual exige que se trate de una causa ajena a la conducta contractual o personal de la persona trabajadora y de la mera voluntad del empleador.
 4. El despido debe ser necesario.
 5. La persona trabajadora no puede ser reemplazada con posterioridad al despido.
 6. Todas estas circunstancias deben ser acreditadas por el empleador al momento de comunicar el despido.
- Incrementa el monto de la indemnización por despido injustificado, de un 30% a un 100%.

VII Proyecto de ley que “modifica el Código del Trabajo en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en que se desempeñan” (Boletín N°13240-13)

- Modifica el porcentaje de gratificación legal anual –esto es, el porcentaje de utilidades líquidas que debe repartir anualmente la empresa entre los trabajadores, actualmente equivalente a un 30% de las utilidades líquidas– de la siguiente forma:

1. 8% para aquellas empresas que tengan una facturación anual igual o superior a 2.400 unidades de fomento e inferior a 25.000 unidades de fomento.
2. 10% para aquellas empresas que tengan una facturación anual igual o superior a 25.000 unidades de fomento e inferior a 100.000 unidades de fomento.
3. 15% para aquellas empresas que tengan una facturación anual igual o superior a 100.000 unidades de fomento.

Dicha utilidad líquida por repartir se dividirá en partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo por trabajador equivalente a la suma de 20 ingresos mínimos mensuales.

- Establece la obligación de todo empleador de abonar o pagar mensualmente a sus trabajadores el 25% de la respectiva remuneración devengada, por concepto de gratificación fija. Estas sumas se imputarán a la gratificación variable anual. Si la utilidad anual a repartir al trabajador es igual o inferior a la suma de la pagada mensualmente, se entenderá cumplida ya la obligación de pagar la gratificación anual.
- Las empresas cuya facturación sea inferior a 2.400 unidades de fomento anuales, entenderán cumplida la obligación de pagar gratificación anual, efectuando el abono o pago mensual del 25%.
- Los trabajadores que no alcancen a completar un año de servicios, o cuyos contratos terminen antes de la determinación de la utilidad líquida a repartir en el respectivo ejercicio, tendrán derecho solamente al abono o pago mensual.

VIII Proyecto de ley “que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos” (Boletín 15244-13)

- Define “despidos masivos” como aquellos despidos que afecten al 10% o más del total de trabajadores de una empresa, y en general, aquellos que afecten a más de 1.000 trabajadores respecto de un mismo empleador, en un período de 90 días corridos.
- Antes de realizar estos despidos, se obliga a la mediana (50 a 199 trabajadores) y a la gran empresa (200 o más trabajadores) a consultar la medida y sus fundamentos a las organizaciones sindicales representativas por medio de un procedimiento de consulta y a informar a la Dirección del Trabajo (salvo que se trate de despidos por las causales del art. 159 N°4 o 5 del Código del Trabajo).

- Para que aquellos empleadores que estén o hayan estado en un proceso de consulta por despido masivo y que hayan realizado cursos de capacitación conforme a la ley N°19.518 puedan acceder a la franquicia tributaria establecida en dicha ley, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo evaluará la pertinencia y calidad de los cursos realizados, en relación con las necesidades de reconversión y readaptación laboral para las que fueron definidos.

IX Proyecto de ley “de regulación del horario laboral en el comercio y modificación de normativas relativas a los feriados en Chile” (Boletín N°17187-13)

- Establece que la jornada extendida de los dependientes de comercio durante los 9 días anteriores a la festividad de Navidad no podrá extenderse más allá de las 21:00 horas (actualmente es hasta las 23:00 horas) y, tampoco, más allá de las 18:00 horas los días inmediatamente anteriores al 25 de diciembre y al 1 de enero (actualmente se extiende hasta las 20:00 horas).
- Establece que:
 1. Durante los meses de noviembre a abril, el horario de término de la labor de las personas trabajadoras dependientes de comercio no podrá exceder las 20:00 horas entre los lunes y sábado ni las 17:00 horas los domingo o festivos.
 2. Durante los meses de mayo a octubre, el horario de término de la labor de las personas trabajadoras dependientes de comercio no podrá exceder las 19:00 horas entre los lunes y sábado ni las 17:00 horas los domingo o festivos.
 3. Excepcionalmente, los días previos a festividades (como el día de la madre, día del niño) podrá extenderse la jornada, pero no más allá de las 20:30 horas. Este límite no se aplicará a las personas trabajadoras que se desempeñen en establecimientos clasificados como microempresas (siempre que éstas no se ubiquen en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social)
- Los límites anteriores no se aplicarán respecto de las personas trabajadoras que se desempeñen en ni a aquellas que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento (ej.: cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados), expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria, tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles (-en la medida en que

coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local).

- Los días de elecciones y plebiscito serán feriados legales para todos los trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y de aquellos cuya función esté vinculada a lo principal del negocio, salvo los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y aquellas que deban cumplir turnos rotativos por autoridad sanitaria.

**X Proyecto de ley que “modifica la Carta Fundamental para consagrar la negociación colectiva por rama o sector de actividad”
(Boletín N°16897-0)**

Consagra expresamente, en el N°16 del art. 19 de la Constitución, la posibilidad (no la obligación) de que empleadores y trabajadores negocien colectivamente:

1. Por rama o sector de actividad.
2. Por empresa.
3. Por establecimiento.

Para más información, contactar a:

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl