

Benjamín Villena R.

Profesor IPE-UNAB e
investigador LM2C2 y
MIPP



El dilema de las indemnizaciones

Un grupo de economistas hizo una serie de propuestas (El Puente) para recuperar el dinamismo de la economía chilena. En particular, un conjunto de reformas en el mercado laboral que, si bien tienen una orientación general apropiada, ameritan una discusión más específica.

Un punto clave en la regulación laboral es la tensión entre generar suficiente protección y estabilidad a los trabajadores sin eliminar o reducir incentivos claves para que desarrollen sus carreras laborales, y mayor eficiencia a nivel general. La estabilidad laboral es positiva para el empleo e ingresos del trabajador y una mejor calidad de vida. Por parte del empleador, más estabilidad también puede ser positiva ya que vuelve más rentable para éste capacitar trabajadores en habilidades generales, elevando además la productividad. En este sentido, las indemnizaciones por años de servicio (IAS) pueden tener un rol positivo. Demasiada protección, sin embargo, causa el efecto opuesto. La IAS puede constituir un elevado costo de despido que se incrementa con la antigüedad del empleado, lo que desmotiva la contratación y los contratos de largo plazo. En consecuencia, unos pocos trabajadores, normalmente los más calificados y de mayor empleabilidad, reciben una protección que necesitan mucho menos que aquellos de menor potencial.

Otra consecuencia es que los trabajadores tienen pocos incentivos para esforzarse en sus empleos, adquirir habilidades que los vuelvan más productivos, y buscar mejores oportunidades. En particular, en el caso de la IAS, que se paga solo en caso de despido, un cambio a un mejor empleo se vuelve inviable porque el trabajador pierde la indemnización si renuncia. Como la IAS aumentan anualmente hasta el tope de 11 años, un trabajador que va sumando años de antigüedad gradualmente va dejando de buscar oportunidades laborales que serían de beneficio personal y generarían mayor eficiencia en general. Que los trabajadores puedan subir en la "escalera laboral" es la razón principal de las mejoras salariales en los primeros años de carrera laboral y una fuente clave de eficiencia general.

En un mundo en que los puestos de trabajo están en constante redefinición, brindar estabilidad laboral para promover capacitación efectiva con apoyo de instituciones del Estado se vuelve un imperativo estratégico. Lograr un adecuado balance de incentivos y protección social es un desafío abierto para las instituciones del mercado laboral y para quienes nos dedicamos a pensar en ellas.