

Estudio revela que Chile presenta las mayores proporciones de vínculos de corta duración en el empleo dependiente

Otra señal de fragilidad: Rotación laboral se ubica entre los promedios más altos de la OCDE

Solo por debajo de países como Colombia, Turquía y Corea del Sur, el mercado laboral chileno exhibe mayor "inestabilidad" asociada a factores como elevados costos de despido e informalidad.

JOAQUÍN AGUILERA R.

La situación actual del mercado laboral no solo demuestra una mayor debilidad en la creación de puestos de trabajo, sino que también refleja cierta precariedad en las características de esas nuevas plazas laborales.

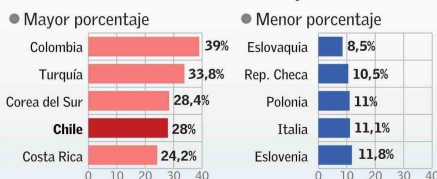
Uno de esos indicadores tiene que ver con la rotación laboral, donde se observa una elevada proporción de trabajadores que permanecen en sus empleos por períodos acotados. En concreto, de acuerdo con los últimos datos de la OCDE en la materia, el 28% de los trabajadores dependientes en Chile tienen un vínculo laboral que es menor a un año. Se trata de una proporción muy superior al promedio del bloque (19,6%), que ubica al país solo por detrás de Colombia, Turquía y Corea del Sur (ver infografía).

En sí misma, la rotación laboral no es un fenómeno negativo, pero el director del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la U. Diego Portales (UDP), Juan Bravo, da cuenta de que, cuando es excesiva, tiene consecuencias negativas para los trabajadores y para la economía en general. "Dificulta a los trabajadores mejorar su nivel de capital humano y ganar experiencia en el trabajo; genera pérdidas de habilidades específicas a la empresa y puede provocar una mala señalización a la hora de buscar empleo", detalla. En el caso de los empleadores, advierte mayores costos de reclutamiento y una menor productividad.

A través del tiempo, se aprecia

Datos revelan elevada rotación laboral en Chile

Ocupados dependientes que llevan menos de un año con su actual empleador



Ocupados dependientes con contratos temporales (a plazo fijo)



Fuente Ocec-UDP en base a datos de la OCDE

EL MERCURIO

que esta proporción de trabajadores se ha ido moderando desde valores que en 2010 eran de 16,8%. Sin embargo, la brecha respecto del promedio de la OCDE se mantiene relativamente constante.

Prevalencia del contrato "a plazo fijo"

La mayor parte de las causas

que podrían explicar el fenómeno es de carácter estructural. De acuerdo con el estudio de Juan Bravo, una aproximación relevante para caracterizar la rotación laboral tiene que ver con el tipo de contratos que predominan en cada economía. En ese ámbito, Chile destaca por una alta proporción de vínculos temporales o a plazo fijo.

En este caso, las estadísticas



“Una de las reformas más necesarias es reemplazar el actual mecanismo de indemnización por años de servicio”.

JUAN BRAVO
DIRECTOR DEL OCEC UDP

OCDE dan cuenta de que uno de cada cuatro (25,2%) ocupados dependientes se desempeña con este tipo de contrato. Nuevamente, la proporción supera ampliamente el promedio OCDE (11,2%) y solo es menor que el registro de Corea del Sur y Países Bajos.

El estudio expone que una parte de las razones que explican la prevalencia del contrato temporal es la estructura productiva. Por ejemplo, en actividades económicas como la agricultura, los empleos a plazo fijo representan prácticamente el 50% del total, debido a que operan estrechamente vinculados a la estacionalidad por las temporadas de cosecha.

El rubro de la construcción también destaca en este sentido, con un 51,6% de contratos a plazo fijo en el empleo dependiente. Lo que determina esta tendencia son las características de la producción en esta industria, que está marcada por el inicio y término de cada una de las obras.

Por otro lado, el análisis de la UDP también advierte que la informalidad laboral puede incidir directamente en una mayor rota-

ción. Las cifras al cuarto trimestre del año pasado dan cuenta de que el 16,7% de los asalariados del sector privado es informal, y "es más probable que estos vínculos sean de corta duración, con bajos grados de retención, lo que genera mayor rotación laboral", afirma Bravo.

Impacto de los costos laborales

Además de las características de la estructura productiva en cada país, un factor común entre aquellas naciones que lideran con la menor duración de los vínculos laborales son los elevados costos de despido. El informe sostiene que mientras más altos son estos costos, más desincentivan la contratación indefinida.

Cuando se compara la remuneración por pagar en caso de despido, Chile presenta el mayor costo de la OCDE, junto con Israel, Corea del Sur y Turquía. En todos esos casos, para un trabajador con diez años de antigüedad que es despedido, el valor de la indemnización equivale a diez salarios mensuales, mientras el promedio

de la OCDE es de solo 3,2 meses de remuneraciones. De hecho, en países desarrollados como Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia o Suiza no existe tal indemnización.

En cambio, plantea Juan Bravo, lo recomendable es avanzar hacia un esquema más flexible, que no eleve el costo de un contrato indefinido. "Una de las reformas más necesarias es reemplazar el actual mecanismo de indemnización por años de servicio por un sistema de Seguro de Cesantía más robusto que el actual, lo que podría ser la vía para compatibilizar la protección y compensación a los trabajadores ante la contingencia del término de un vínculo laboral, junto con fortalecer la generación de empleo asalariado formal en el sector privado", dice.

Esta idea reúne un consenso técnico importante y, de hecho, fue incorporada en el documento "El Puente", donde participaron diversos economistas para agrupar una serie de políticas orientadas a dinamizar el desarrollo del país. También es una idea que recoge el programa de gobierno del Presidente electo, José Antonio Kast.

Aunque no se conoce en detalle la fórmula que van a proponer las futuras autoridades, el economista Tomás Rau, que fue designado ministro del Trabajo, tuvo una participación decisiva en el capítulo laboral de "El Puente". Ahí recomiendan reemplazar el mecanismo actual de indemnización por una cotización de cargo del empleador equivalente al 1,8% para fortalecer el Seguro de Cesantía, con la promesa de ofrecer iguales o mejores retornos que el modelo actual.