

Chile tiene uno de los sistemas de indemnización por año de servicio más costosos de la Ocede

La mayoría de los países tiene un sistema de despidos más flexible que el chileno, por lo que la propuesta presentada por los diputados del Frente Amplio iría en sentido contrario a lo que es la tendencia de los países desarrollados.

CARLOS ALONSO

Es un tema que de vez en cuando aparece en la discusión técnica y legislativa. Ahora, el debate comenzó luego que Pulso publicara que un grupo de diputados del Frente Amplio presentó un proyecto de ley para eliminar el tope de los 11 años para como límite actual y de esa manera "reconocer a todo trabajador con contrato indefinido el derecho a una indemnización por término de contrato proporcional al total de años efectivamente trabajados, sin limitaciones legales que reduzcan arbitrariamente dicha compensación".

En Chile, esta figura se encuentra regulada en el artículo 163 del Código del Trabajo. A partir de 1981 se incorporó un tope máximo al monto de la indemnización legal por años de servicio, limitando su cálculo a no más de 330 días de remuneración (equivalente a 11 meses, es decir, 11 años de servicio).

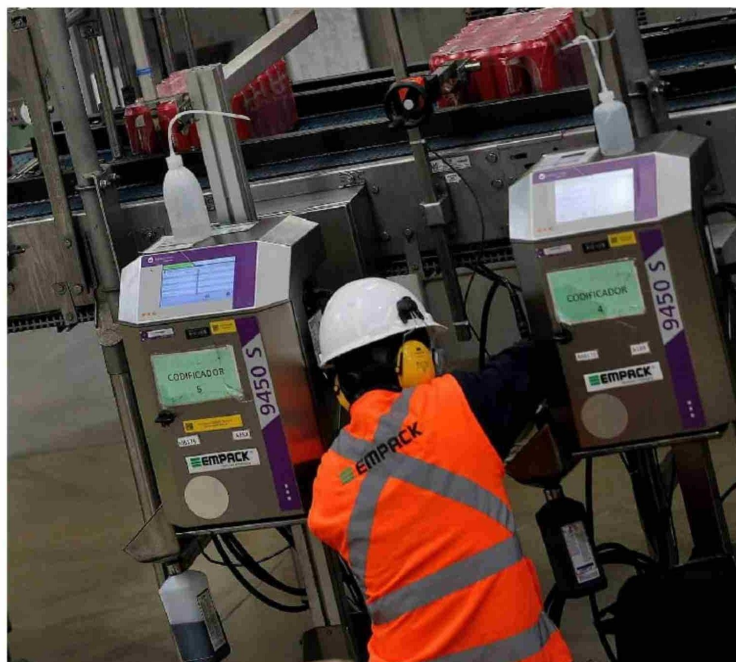
Y si bien la intención de este proyecto es extender este beneficio, la realidad que se está aplicando en el resto del mundo va en el sentido contrario, donde la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocede) tiene sistemas de indemnización distintos y con menos años.

De hecho, ya en 2015 la Ocede, que reúne a los países más desarrollados, recomendó a Chile extender el seguro de cesantía, reducir la indemnización por despido y potenciar la formalización del trabajo. Sin embargo, nada de eso se ha materializado en Chile.

"La evidencia obtenida en Chile sugiere que la elevada protección de los trabajadores con contrato indefinido está afectando negativamente sobre todo a los jóvenes, haciendo que su participación en la fuerza laboral y su capacidad de empleo resulte más difícil", señala un informe de Libertad y Desarrollo (LyD).

LA REALIDAD POR PAÍSES

De acuerdo a un análisis realizado por LyD, en el mundo hay sistemas de indemnización por años de servicio diversos, algunos más flexibles que el sistema chileno y en otros países incluso no existen este tipo de normas. Esto último es lo que



ocurre, por ejemplo, en Suiza, Suecia o Bélgica.

Por otro lado, tratándose de sistemas más flexibles que el chileno, se encuentra Reino Unido, donde los trabajadores tienen derecho a una indemnización por despido si la misma empresa los ha empleado durante un mínimo de dos años.

En Estonia, la indemnización por despido suele ser un mes de salario; si un empleado ha trabajado durante 5 a 10 años para la empresa, recibirá un mes adicional. Ahora bien, para los empleados que han trabajado por más de 10 años, su indemnización incluye dos meses adicionales.

En Canadá, dependiendo de las condiciones de empleo y de las normas laborales provinciales, la indemnización por despido puede oscilar entre 5 y 40 días de salario.

En ese país, el requisito mínimo establecido por el gobierno federal es de 5 días, con 2 días adicionales por cada año de empleo. En Irlanda, cuando se despide a un empleado, generalmente tiene derecho a una indemnización por despido de una se-

mana de salario más dos semanas por cada año de servicio.

En Hungría, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido si el empleador finaliza el empleo por despido ordinario. En ese caso, se aplican los siguientes pagos: 1 mes hasta 3 años de empleo; 2 meses hasta 5 años de empleo; 3 meses hasta 10 años de empleo; 4 meses hasta 15 años de empleo; 5 meses hasta 20 años de empleo; y 6 meses hasta 25 años de empleo.

En Portugal, dado los cambios regulatorios en torno a la indemnización por despido, se debe considerar la fecha de inicio del empleo para calcular la indemnización al rescindir un contrato.

Por el contrario, entre los sistemas más rígidos y costosos se encuentra el chileno, el cual, en términos generales, paga un sueldo por año trabajado con un tope de 11 meses y 90 UF por mes, basándose en el último salario recibido por el trabajador. Por ejemplo, un trabajador cuyo último salario fue de \$800.000 podría recibir casi 8,8 millones por este concepto. ●