

■ El ministro Marcel teme que podrían surgir más contratos a plazo fijo y haber más rotación. Para los especialistas, es un factor que arriesga agudizar el mal estado del mercado laboral.

POR CAROLINA LEÓN

Inmediatas críticas generó al interior del Gobierno y entre los expertos la aprobación en general en la comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados del proyecto que elimina el límite de la indemnización por años de servicio, que actualmente son 11 años.

La moción impulsada por el diputado del Frente Amplio, Diego Ibañez, busca “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”.

Consultado por el tema tras participar este jueves en el Gabinete Pro Crecimiento y Empleo, el ministro de Hacienda, Mario Marcel, planteó que “es dudoso a cuántos trabajadores beneficiaría”.

Horas antes, ya había planteado sus críticas al proyecto cuando en T13 Radio advirtió que con la propuesta “a lo mejor en lo que terminaríamos es que tendríamos aún más contratos a plazo fijo, aún más rotación laboral”, dijo.

Quien también se mostró crítica con la idea legislativa fue Elisa Cabezón, directora de Evidencia de Pivotes, para quien eliminar el tope genera “el efecto opuesto que necesita nuestro mercado laboral: encarece el despido, lo que automáticamente encarece la contratación, desincentivando la creación de empleos formales con contrato indefinido”.

Desde su perspectiva, avanzar en una idea de este tipo agudizará el mal estado del mercado laboral local, el cual ya muestra “claros síntomas de debilitamiento, mientras entre los años 2006 y 2014 se creaban sobre 200 mil empleos de asalariados formales por año, desde 2022 este número se redujo a poco más de 20 mil empleos. Y mientras en 2013 la tasa de desempleo era de 5,6%, ahora está cercana al 9%”.

Para la experta, la propuesta se aleja de lo recomendado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la cual desde 2013 ha sugerido a Chile reducir los costos de despido, ampliar las prestaciones del Seguro de Cesantía y reformar el sistema público de capacitación y reinserción laboral.

Según el Índice de Employment Protection Legislation, en la OCDE



Hacienda y expertos critican proyecto que elimina el tope a la indemnización por años de servicio

Según la norma, la indemnización viene al caso cuando el contrato de trabajo ha durado un año o más; y, además, cuando la causal de fin de contrato es por necesidades de la empresa o el desahucio del empleador.

ha habido una clara tendencia a reducir los costos de despidos impuestos por la regulación: 15 países (39%) han bajado los costos y sólo seis (el 16%) los han aumentado.

¿Y los beneficiarios?

Si bien la propuesta de Ibañez expone que, de acuerdo a la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, el 76,6% de los trabajadores chilenos posee un contrato indefinido, “lo que en principio los habilita para recibir la indemniza-

ción por años de servicio”, desde la academia se mira críticamente ese número.

El director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), Juan Bravo, pone sobre la mesa el hecho de que el derecho a este tipo de indemnización aparece cuando el contrato de trabajo ha durado un año o más; y, además, cuando la causal de término de contrato es por necesidades de la empresa o el desahucio del empleador.

Esto, explica Bravo, reduce de un modo notorio el universo de beneficiarios: “A diferencia de lo que creen muchas personas, no es un derecho adquirido, sino que solo ocurre cuando un vínculo laboral termina por estas causales. De acuerdo a las cifras de la Dirección del Trabajo, para el año 2024, solo el 19% de los términos de contrato fue por necesidades de la empresa o el desahucio del empleador”.

Para él, es una propuesta que agudizará las distorsiones del mercado laboral. “Genera varios malos incentivos. Por ejemplo, cuando a algunos trabajadores se les presenta una mejor oportunidad laboral, podrían no estar dispuestos a tomarla justamente debido al costo de perder la indemnización por renunciar y no ser despedidos. Y eso genera inmovilidad, menor eficiencia”, ejemplifica.

Un nuevo mecanismo a todo evento: la fórmula de Pivotes

■ La indemnización por años de servicio es un tema que hace un tiempo tiene a Pivotes –el centro de incidencia pública fundado por el expresidente de la Sofopa, Bernardo Larraín Matte–, trabajando.

De hecho, la directora de Incidencia de la entidad, Elisa Cabezón, ha socializado una propuesta que busca modernizar este instrumento que implica reemplazar el esquema vigente por uno a todo evento, la cual entregue más libertad a los trabajadores.

Su idea, en el detalle, apunta a crear una cuenta de ahorro de propiedad del trabajador, que financie dicho mecanismo.

Dicha cuenta se financiará integrando la actual cotización mensual de 2,2 puntos que se deposita en la cuenta individual del Seguro de Ce-

santía del trabajador –a la cual, actualmente, el empleador aporta 1,6 puntos y el dependiente 0,6–, más una cotización adicional extra de 1,91 puntos, la cual será de cargo al empleador. De esta forma, en total serán 4,11 puntos de cotización mensual que se depositarían en la cuenta del trabajador.

Para acceder a las prestaciones de este esquema será necesario estar cesante, y el monto de la prestación durante los meses de cesantía deberá cubrir el pago de cinco meses, los que financiarán 70%, 60%, 45%, 40% y 35% del promedio de remuneración de los últimos 10 meses.

Pivotes sugiere que este nuevo esquema de indemnización sea una alternativa para las nuevas contrataciones de plazo indefinido.