



Mauricio Tejada
Académico
Facultad de Administración y Economía UDP



Víctor Salas
Departamento de Economía
Universidad de Santiago de Chile

¿Más indemnización o más empleo?

Los partidos oficialistas han propuesto eliminar el límite de 11 años en el cálculo de las indemnizaciones por años de servicio, con el objetivo de fortalecer la protección laboral. Sin embargo, la evidencia sugiere que aumentar costos de despido en el actual contexto chileno no es buena idea.

La literatura es clara: mayores costos para despedir reducen la creación de empleo. Las empresas se vuelven más cautelosas al contratar cuando enfrentan mayores costos por terminar relaciones laborales. Además, incentivan mayor rotación laboral y empleo de corta duración, pues prefieren terminar contratos antes de que se acumulen indemnizaciones significativas. También fomentan la contratación informal, donde los empleadores evitan costos regulatorios.

Endurecer estas políticas tiene claros ganadores y perdedores. Los "insiders" (trabajadores con empleo estable) se benefician, pero a costa de los "outsiders" (desempleados o con empleos temporales), quienes enfrentan más barreras para acceder al mercado formal. Esto es especialmente preocupante cuando el 96% del aumento reciente del desempleo corresponde a personas con más de un año buscando trabajo.

Los costos de despido son solo transferencias entre empleadores y trabajadores, sin efectos reales sobre el empleo dirían sus defensores. Esto sería cierto sólo bajo supuestos muy poco realistas: trabajadores neutrales al riesgo, salarios flexibles y ausencia de costos administrativos (la dimensión impositiva de los costos de despido). En la práctica, los trabajadores son adversos al riesgo, los salarios tienen rigideces a la baja y existen costos legales significativos.

Eliminar completamente las indemnizaciones tampoco es óptimo debido a que los trabajadores son aversos al riesgo y tienen menor acceso a mercados de capital que las empresas. Algún nivel de protección actúa como seguro eficiente, pero debe balancearse cuidadosamente con la flexibilidad necesaria para la creación de empleo. Reconociendo lo anterior, algunos destacados economistas proponen eliminar completamente las indemnizaciones y reemplazarlas por cotización mensual adicional al seguro de cesantía de forma de financiar provisiones para la indemnización.

Chile enfrenta hoy un mercado laboral débil. Entre febrero y abril de 2025, el desempleo alcanzó 8,8%. En ese período, el desempleo de larga duración aumentó en 36.000 personas, mientras se crearon solo 20.000 empleos. Hay más de 1,1 millones de trabajadores con contrato indefinido con más de 11 años de antigüedad (20%). Eliminar el tope implicaría un alza considerable en los costos para las empresas, desincentivando la contratación formal y afectando a la ya frágil dinámica del mercado. La experiencia internacional confirma estos efectos: países con mayor protección del empleo tienden a tener mercados más rígidos y desempleo de mayor duración.

Nuestro país debe avanzar hacia mayor flexibilidad, con protección adecuada. Reemplazar la indemnización por un sistema de cuentas individuales del seguro de cesantía es una buena alternativa, pues reduce incertidumbre y simplifica procesos. Sin embargo, dado el cóctel de reformas simultáneas que ha impactado al mercado laboral recientemente, agregar otra cotización adicional sería contraproducente. De hecho, los impactos simultáneos de estas reformas aún son desconocidos. Por eso, una estrategia gradual parece más sensata: reducir el tope vigente de forma progresiva, mientras se fortalece el seguro de cesantía y se simplifican los procedimientos de despido.

Mejor indemnización para los trabajadores

Aunque este tema hoy está más bien en el plano político y electoral, por las propuestas que han estado surgiendo o reactivándose, en los puntos que siguen haremos un esfuerzo para poner mayor claridad sobre lo que éstas significan para la economía.

Primero, es necesario dejar claro de qué se trata el tema de las indemnizaciones. La ley establece que al despedir a un trabajador (por necesidades de la empresa) ésta debe pagarle un sueldo por cada año que haya trabajado en ella, como indemnización, con un límite de 11 sueldos; monto que le da tranquilidad al trabajador porque le sirve para mantenerse él y su familia mientras encuentra un nuevo trabajo y como dicen algunos es una suerte de "ahorro" que le queda de libre disposición, especialmente, si se demora poco en encontrar un nuevo puesto de trabajo. Pero, a la vez, significa un costo para la empresa, que paga la indemnización y, por eso, debe tener un buen diseño de la rotación que tendrá de su personal.

Segundo, veamos las dimensiones de los despidos que originan indemnización. Los datos publicados por la Dirección del Trabajo en su Informe mensual a diciembre 2024, dan cuenta que aumentaron los despidos 1,4%

respecto de 2023 y se despidieron 466.201 trabajadores, por necesidad de la empresa (Art. 161 N° 1), 18,8% del total de despidos del año (2.485.103, de trabajadores con cartas de aviso de término de contrato). Otras causales de aviso de despido ese año 2024, que no involucran indemnización son: término de vencimiento plazo contrato (38,8%); conclusión del trabajo o servicio (20,6%); no concurrencia 2 días seguidos (12,0%); y renuncia trabajador (5,9%).

Tercero, además sabemos que, en el país, existe un seguro de cesantía, que para los trabajadores con contrato indefinido se financia con 0,6% del sueldo que este mismo aporta y 2,4% que aporta el empleador.

Las propuestas hacen esfuerzos en resolver el tema de la indemnización por despido, pero en sentidos contrapuestos, los que quedan de manifiesto al reseñarlos.

Una propuesta plantea eliminar la indemnización por años de antigüedad laboral vigente (11 años) por una cotización mensual del 1,8% al Seguro de Cesantía para contratos indefinidos. La otra propuesta impulsa un proyecto que amplía la indemnización a todos los años trabajados en una empresa.

La primera propuesta elimina la indemnización y la incorpora en el seguro de cesantía y se hace cargo de no generar mayores costos para los despidos, mientras que la segunda, amplía los años de indemnización y genera altos costos para las empresas y la producción.

Por su parte, la propuesta de una indemnización sin límite de años, tendría un efecto positivo para el trabajador al quedar cesante porque tendría recursos a los cuales "echarle mano" mientras se reinserta, pero podría generar problemas financieros a las empresas, aunque las que puedan -no las Pymes-, podrían generar una reserva para estas contingencias y claro tampoco tendrían problemas. Luego, es una controversia aparente, habría que estimar bien los aportes al Fondo o las Reservas que deberían hacer las empresas y ello dependerá de cuánta rotación acostumbren o quieran tener.

Dado que la Indemnización por despido es considerada por los trabajadores como un Fondo, que constituye su ahorro si lo despiden, no es una medida que pueda ser bien considerada por ellos el que su indemnización se subsuma en el seguro de cesantía. Entonces tomando este carácter de la indemnización, los recursos deberían constituir un fondo fuera del seguro de cesantía y estimar las rebajas correspondientes a los aportes del mismo. Así ese Fondo, que se podría agregar a la primera propuesta, quedaría en su totalidad disponible para los trabajadores cuando sean despedidos.

¿Es conveniente modificar el sistema de indemnizaciones laborales?

Distintas propuestas relativas al carácter de las indemnizaciones por años de servicio han puesto en el debate la conveniencia de introducir cambios, los que van desde poner fin al límite que hoy tienen -de 11 años- a reducir los años de trabajo que se deberían reconocer para su pago, una discusión sobre la cual hacen sus análisis los especialistas.

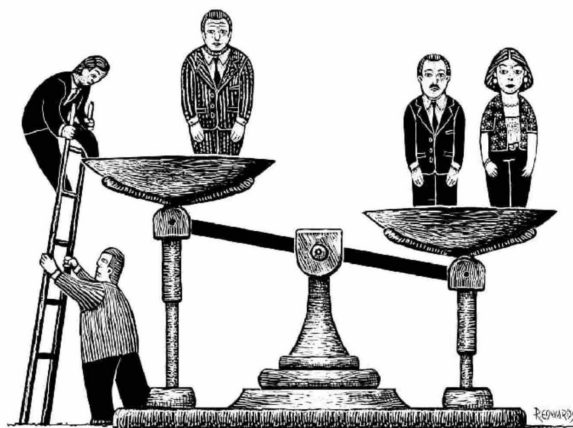


ILUSTRACIÓN: RAFAEL EDWARDS