

La eliminación del tope legal de las indemnizaciones: mala idea, aunque popular

“...al contrario, una propuesta que la OCDE ha formulado para mejorar el mercado laboral en Chile es claramente impopular: la supresión gradual del régimen de indemnizaciones por término del contrato de trabajo y su transferencia simultánea al Seguro de Cesantía...”.

LUIS LIZAMA PORTAL

Profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha insistido en sus estudios económicos sobre nuestro país en la necesidad de reducir los costos del despido de los trabajadores contratados, por dos vías: el aumento del monto de las prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía a través del fortalecimiento de su fondo solidario, o bien, la eliminación gradual del actual régimen de indemnizaciones mediante el incremento simultáneo de las cuentas individuales y del fondo solidario que administra el Seguro de Cesantía.

Para la OCDE el diagnóstico es simple: los costos del término del contrato de los trabajadores en Chile son altos en comparación con los demás países que componen tal organización.

Lo anterior ha contribuido a que el mercado laboral se haya segmentado y tenga un componente de desigualdad inaceptable: hay trabajadores beneficiados con una fuerte protección social (al amparo del derecho laboral), mientras otros tienen empleos informales sin prestaciones de seguridad social ni protección laboral (el 25,8% de los trabajadores en el trimestre enero-



marzo de 2025 según el INE).

Aunque lo más grave es que casi el 9% de la fuerza laboral ni siquiera logra acceder a este mercado y se encuentra en la calidad de cesante.

Por ello, no parece justificado que diputados vinculados al Frente Amplio y al Partido Comunista hayan presentado dos proyectos de ley para eliminar el tope legal de 11 años para las indemnizaciones por término de funciones. De aprobarse alguno de ellos, se incrementarán aún más los costos del despido y, en consecuencia, se perpetuará un mercado constituido por un número cada vez menor de trabajadores privilegiados y una mayoría de trabajadores informales. Y, lo que es peor, con un porcentaje de la población sin oportunidad de acceder siquiera a un empleo precario.

En resumen, se trata de una mala idea, aunque popular.

Al contrario, una propuesta que la OCDE ha formulado para mejorar el mercado laboral en Chile es claramente impopular: la supresión gradual del régimen de indemnizaciones por término del contrato de trabajo y su transferencia simultánea al Seguro de Cesantía. Se trata de una buena idea porque el fin último del pago de las indemnizaciones es permitir que el trabajador desempleado tenga financiamiento asegurado durante el tiempo que dure su cesantía (opera como una suerte de seguro de desempleo).

Por lo anterior, la eliminación del sistema de indemnizaciones debe ir acompañada de un aumento simultáneo de los aportes que el

empleador debe efectuar para financiar el régimen de seguro de cesantía (el empleador aporta un 2,4% de la remuneración bruta del trabajador en los contratos indefinidos, y el 3% en los temporales). De esta manera, el empleador podrá amortizar mensualmente el pago de las indemnizaciones que debería efectuar al despedir a un trabajador por necesidades de la empresa o sin expresión de causa, tratándose de empleados de confianza.

Se trata, entonces, de asegurar al trabajador el pago de prestaciones por el tiempo servido en la empresa mediante el Seguro de Cesantía y evitar una situación que suele producirse con aquellos dependientes con cierta antigüedad: el empleador no lo despide para no incurrir en el pago de sus indemnizaciones y el trabajador hace todo lo posible para que lo despidan con el fin de percibir esta suma de dinero, aunque ambos se preocupan de no incurrir en una conducta que dé lugar a un despido sin indemnización (para el trabajador) o un autodespido con indemnización (para el empleador). Esto es: el actual sistema de indemnizaciones produce, en definitiva, externalidades negativas en la propia relación laboral, por introducir un incentivo económico que (en el límite) provoca conflictos.

En cambio, si el pago de estas prestaciones se garantiza al trabajador en el Seguro de Cesantía y es indiferente la causal de término del contrato de trabajo, se habrá eliminado, además, un potencial conflicto en la relación de trabajo, y nos habremos ahorrado el costo de un juicio laboral.