

Fecha: 18-07-2025
 Medio: El Mercurio
 Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
 Tipo: Noticia general
 Título: El elogiado modelo nórdico que desestima la indemnización por años de servicio

Pág.: 6
 Cm2: 614,1
 VPE: \$ 8.066.605

Tiraje: 126.654
 Lectoría: 320.543
 Favorabilidad: ☐ No Definida

Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia son referentes económicos para el sector oficialista:

El elogiado modelo nórdico que desestima la indemnización por años de servicio

JOAQUÍN AGUILERA R.

Aunque los países del norte de Europa suelen citarse como referentes de una socialdemocracia exitosa, la propuesta del Partido Comunista (PC) y el Frente Amplio (FA) para eliminar el tope de la indemnización por años de servicio va por el camino opuesto a la experiencia nórdica.

En Chile, la legislación vigente obliga a los empleadores a indemnizar a los trabajadores que sean despedidos —exceptuando algunas causales— con un pago equivalente al sueldo de un mes por cada año de antigüedad laboral. A la vez, establece un límite máximo de 11 años; es decir, 11 sueldos. Sin embargo, la comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados dio un paso adelante para modificar esta norma y eliminar dicho tope, tras aprobar la idea de legislar sobre una moción firmada por parlamentarios PC e impulsada por el FA.

Aunque la reforma no cuenta con urgencia legislativa, el presidente de la comisión —y del FA—, Diego Ibáñez, fue quien priorizó su discusión: “Que se cumpla con el principio de que año trabajado sea año pagado (...), yo esperaré también que se involucre el Gobierno en esta discusión”. Diversos expertos y dirigentes del mundo empresarial han sido críticos de esta idea, porque aumenta los costos de contratación a un punto que pone en riesgo la oferta de empleos, en un contexto donde el mercado laboral muestra una persistente fragilidad. “Las indemnizaciones por años de servicio en Chile son las más altas de la OCDE”, advirtió, por ejemplo, la presidenta de la CPC, Susana Jiménez.

Diputados del oficialismo impulsan la idea de eliminar el tope de 11 años que rige para este pago, y que no supera los tres meses en los estados de bienestar de países desarrollados.



Países como Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia, Japón, Estados Unidos o Nueva Zelanda no cuentan con la obligación legal de indemnización por años de servicio.

Contraste internacional

El modelo chileno es similar al de las indemnizaciones que se pueden observar en América Latina, y en menor medida en algunos países europeos. Sin embargo, el esquema de las naciones nórdicas está muy alejado de este estándar: solo Dinamarca exige una indemnización legal por años de servicio, pero diferente a Chile: equivale al sueldo de un mes para trabajadores daneses con al menos 12 años de antigüedad, y de tres meses para aquellos con 17 años o más.

Por otro lado, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia no exigen este desembolso, aunque es un instrumento que se puede convenir voluntariamente en contratos particulares o colectivos. Usualmente, se financia a través de mecanismos similares a un seguro de cesantía, o también llamados “fondos de provisión”, donde se deposita un aporte mensual del empleador —o un descuento de la remuneración— y el trabajador

puede optar por retirar dicho ahorro en caso de despido.

De acuerdo con Luis Lizama, abogado experto en materia laboral y académico de la U. de Chile, la solución nórdica ha sido una de las más inteligentes en esta materia, pues se enfoca más en el escenario de desempleo que en incentivar la antigüedad laboral. “Tenemos flexibilidad en el mercado de trabajo y tenemos seguridad social; en consecuencia, no encarecemos la mano de obra”.

La experiencia de los países

nórdicos es relevante, pues usualmente se ha tomado como referencia desde la vereda política. De hecho, es un ejemplo frecuente de los mismos partidos que apoyan eliminar el tope de 11 años a la indemnización. Por ejemplo, el exencargado del programa económico en primarias de la candidata comunista —y ahora de todo el oficialismo—, Jeannette Jara (PC), Fernando Carmona, destacó a Suecia, Dinamarca y Noruega por su modelo de desarrollo, debido a que son países con “mejores niveles y estándares de vida; viven todos en modelos democráticos liberales y además hay buen acuerdo público-privado”. En 2021, en plena campaña presidencial, el propio Presidente Gabriel Boric elogió públicamente el libro coescrito por el ex-Subre José Miguel Ahumada titulado “La lección nórdica”, que destaca precisamente las estrategias de desarrollo de países como Finlandia, Noruega y Suecia.

¿Más estabilidad?

El diputado Ibáñez justificó su respaldo al proyecto argumentando que “el promedio de años (de antigüedad) de los trabajadores no es de más de tres años en una misma empresa (...). Es una medida que beneficia la estabilidad del empleo y que creo que es justo”.

Sin embargo, desde la mirada de la posición relativa de Chile en materia de costos laborales, los expertos ven que eliminar es-

te tope pondría en una presión riesgosa al empleo. En la OCDE, dice el abogado socio de Parga Montes Vasseur Laborales, Sebastián Parga, “todos los países tienen topes y Chile es el octavo país con los costos más altos por despido (todos los países que tienen costos más altos son europeos y desarrollados)”.

En el mismo sentido, la socia del estudio jurídico Palma, Paz Palma, añade que “es un fuerte desincentivo a contar con una fuerza de trabajo estable en el

OCDE
 Según expertos, Chile es el octavo país con los costos de despido más altos en la OCDE.

tiempo. Aquí, el sistema de despido actual es muy rígido en cuanto a causales y al monto de la indemnización asociada (...); las grandes empresas pueden provisionar el

costo futuro de un despido, no así las pymes”.

Palma añade que incluso una medida como el seguro de los países nórdicos puede ser compleja de implementar en el contexto laboral vigente. “El problema es que a las pymes no les da el flujo de caja para esto, desincentivaré el empleo. La reforma legislativa se salta una etapa (...), debería pensarse en medidas para mejorar la productividad y la capacitación laboral”.

Parga, por su lado, sostiene que el derecho comparado ha demostrado que, si bien el modelo nórdico es más costoso, “activa el mercado laboral y permite los ajustes necesarios, especialmente a pequeñas empresas. A los trabajadores les facilita una salida de su lugar de trabajo, sin que ello tenga un costo económico”.