

COMENTARIOS A PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA TOPE A INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

Santiago Rosselot Labella
Investigador de Fundación SOL

Presentación preparada para la
Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Cámara de Diputadas y Diputados

7 de julio, 2025



Índice

- 1. Análisis del proyecto**
- 2. Elementos a considerar**
- 3. Conclusiones**

Análisis del proyecto

Objetivos del proyecto

Finalidad de la IAS:

- Reconocimiento a la antigüedad:
 - Compensar frente al daño del despido.
 - Compensar frente a la antigüedad perdida.
 - Premiar la permanencia.
- Incentivo a la estabilidad laboral.

Objetivos del proyecto

Finalidad de la IAS:

- Reconocimiento a la antigüedad:
 - Compensar frente al daño del despido.
 - Compensar frente a la antigüedad perdida.
 - Premiar la permanencia.
- Incentivo a la estabilidad laboral.

Problemática subyacente:

- Desprotección frente al despido.
- Alta rotación laboral.

Análisis Costo - Beneficio

Posibles beneficiarios/as:

Fuente: ENCLA2023

- Antigüedad +10 años:
 - 17,3 % dependientes con contrato indefinido.
 - 650.000 personas aprox.
- Tamaño de empresa:
 - Grande (+200) = 51%
 - Mediana (50 - 199) = 19%
 - Pequeña (10 - 49) = 22%
 - Micro (5 - 9) = 8%

Análisis Costo - Beneficio

Posibles beneficiarios/as:

Fuente: ENCLA2023

- Antigüedad +10 años:
 - 17,3 % dependientes con contrato indefinido.
 - 650.000 personas aprox.
- Tamaño de empresa:
 - Grande (+200) = 51%
 - Mediana (50 - 199) = 19%
 - Pequeña (10 - 49) = 22%
 - Micro (5 - 9) = 8%

- Con datos de encuestas de hogares y registros administrativos se podría estimar:
 - Costo total directo de la política.
 - Distribución del costo según tamaño de empresa y sector.

Análisis Costo - Beneficio

Posibles beneficiarios/as:

Fuente: ENCLA2023

- Antigüedad +10 años:
 - 17,3 % dependientes con contrato indefinido.
 - 650.000 personas aprox.
- Tamaño de empresa:
 - Grande (+200) = 51%
 - Mediana (50 - 199) = 19%
 - Pequeña (10 - 49) = 22%
 - Micro (5 - 9) = 8%

- Con datos de encuestas de hogares y registros administrativos se podría estimar:
 - Costo total directo de la política.
 - Distribución del costo según tamaño de empresa y sector.

Para diseñar y evaluar el posible impacto de la política pública es fundamental hacer un diagnóstico correcto utilizando toda la información disponible.

**Elementos a
considerar**

Economía Política

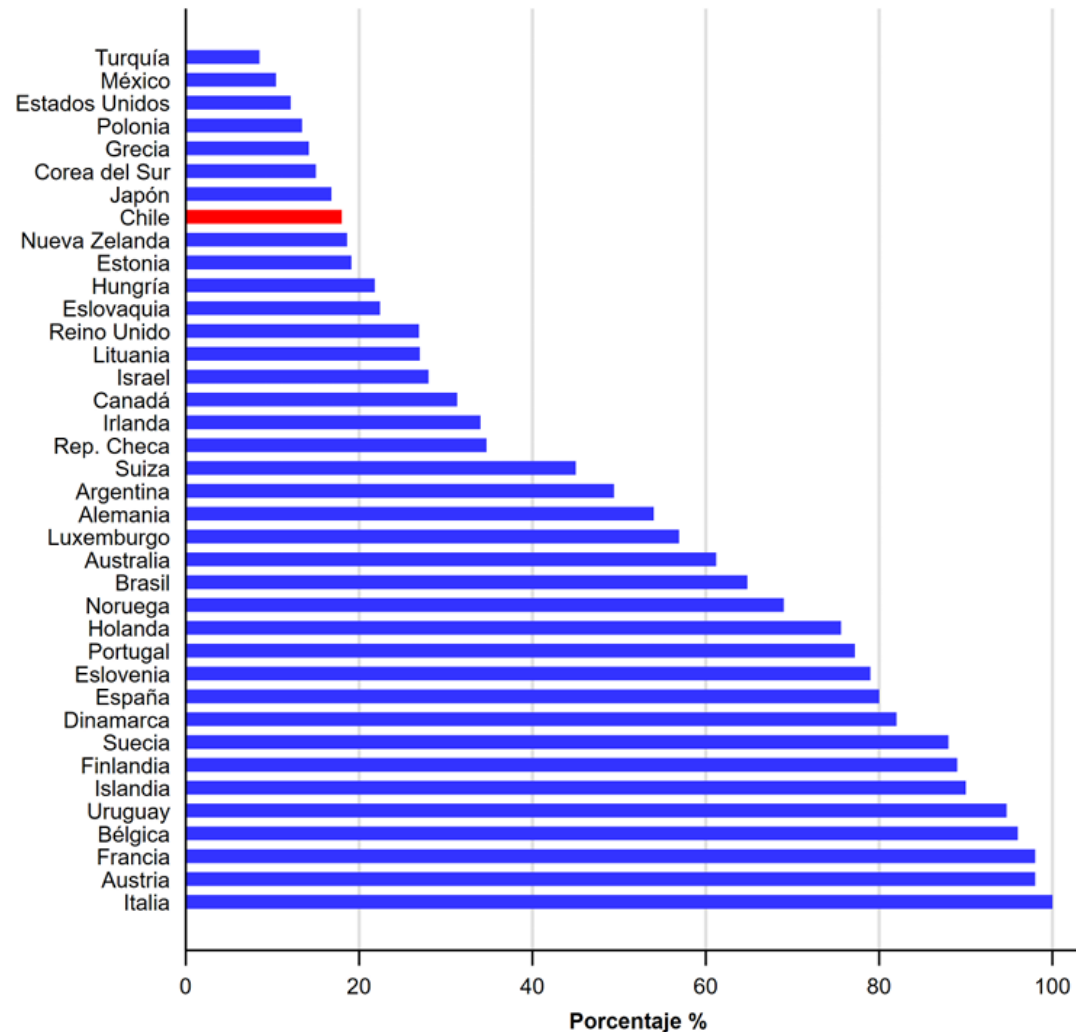
- Independiente de la situación macroeconómica o laboral, el empresariado plantea razones económicas para oponerse a mejoras laborales.
- En Chile, el 1% más rico concentra el 49,6% de la riqueza, mientras que el 50% más pobre tiene una riqueza negativa; tiene deuda.
(Fuente: World Inequality Report 2022).
- Las rentas empresariales son un elemento clave para la concentración de la riqueza. (Fuente: Ministerio de Hacienda, 2022).
- El análisis económico generalmente ve al trabajo como un factor productivo más, pudiendo destruir o crear empleo de manera de maximizar sus ganancias, dejando de lado el carácter humano.
- Es un elemento clave del análisis, pero tiene que ponerse en la balanza con otros.

Análisis Comparado

- Al compararse con otros países, es fundamental tomar en consideración elementos de cada país que puedan afectar.
- Suiza, EEUU, Islandia y Noruega no tienen cobertura análoga al IAS para un trabajador con 10 años de antigüedad, pero tienen un sueldo promedio del doble o más (OCDE, 2023).
- El salario promedio OCDE es un 58% más alto que el de Chile.
- Austria y Dinamarca tampoco tienen IAS, pero tienen un GINI después de impuestos de 0,28 y 0,29. El de Chile es 0,45 (OCDE, 2022).
- Una correlación negativa entre IAS y contratos indefinidos en una muestra de países **no implica una causalidad**.

Cobertura de NC

Gráfico 10: Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que negocian colectivamente (2019 o último año disponible), países OCDE más Uruguay, Argentina y Brasil

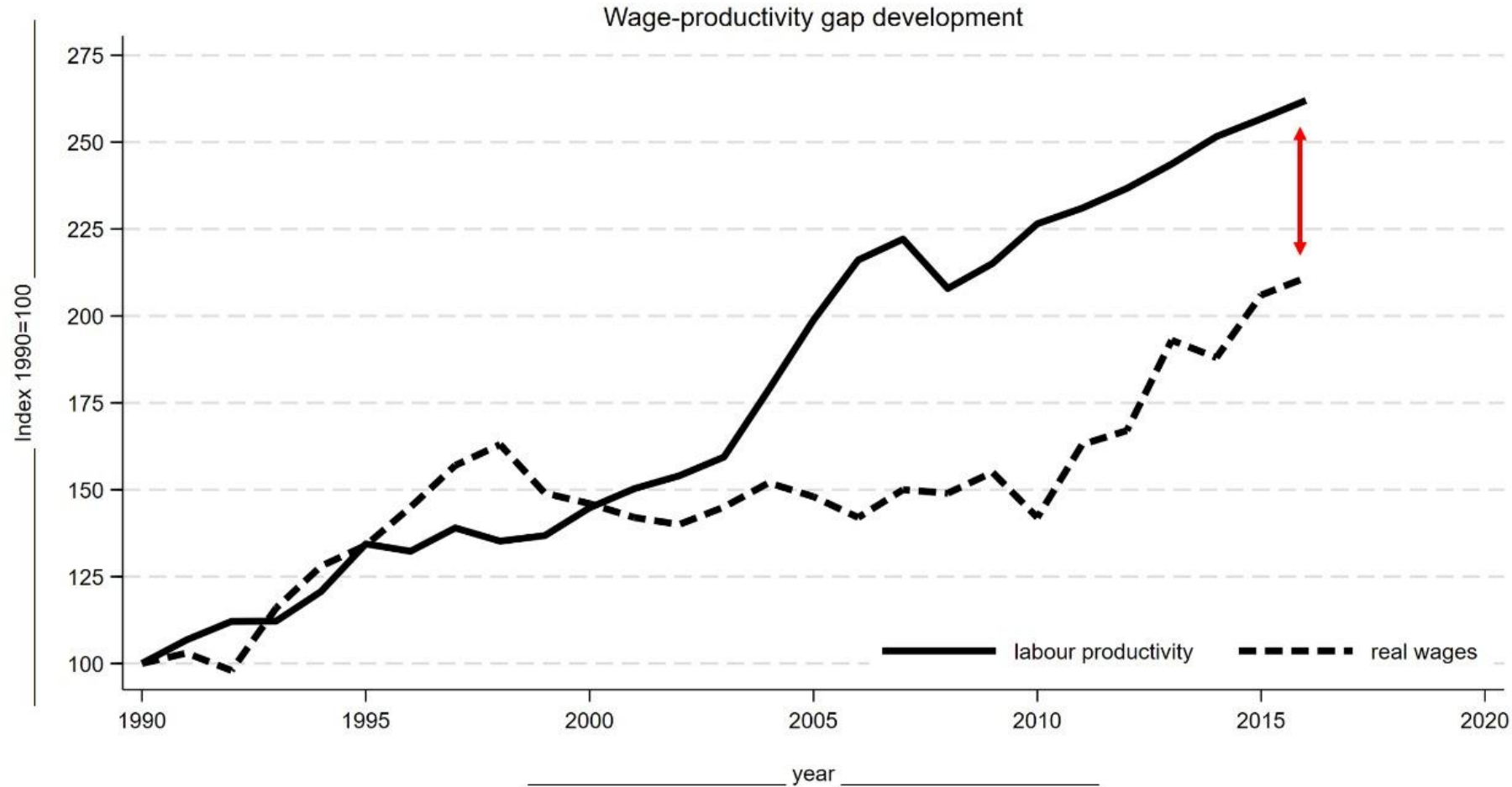


- Chile: 17,0%
- Noruega: 69,5%
- Dinamarca: 82,0%
- Austria: 98,0%

Productividad

- El estancamiento de la productividad (PTF) en Chile está ampliamente documentado.
- El estudio de sus determinantes es clave, en este caso el impacto de los costos de despido.
- La CNEP en 2020 hizo 22 recomendaciones para mejorar la productividad, ninguna en torno al tema.
- La misma CNEP identificó como principales determinantes la baja inversión en I+D y la carencia de reformas estructurales.
- Álvarez y García (2018) culpan a la estructura productiva del país.
- OCEC - UDP (2024) lo identifica a la flexibilidad como un factor entre otros, destacando la inversión en I+D y activo fijo o el **perfeccionamiento de las herramientas de administración empresarial**.
- Trabajadores con menor rotación laboral tienden a tener salarios mayores a lo largo del tiempo y se reasignan a sectores más productivos (Banco Central, 2018).

Productividad laboral - salarios



La productividad
laboral sí ha crecido
en los últimos años.

No ha implicado
mejoras salariales.

Source: Update of Durán, G., Kremerman, M., and, A. Páez. Estimando la brecha salario productividad para Chile (Original work published 2011, ILO Contract).

Sindicatos y estabilidad laboral

Existencia de sindicato	Hasta 1 año	De más de 1 hasta 3 años	De más de 3 hasta 5 años	De más de 5 hasta 10 años	Más de 10 años	Total
Sí	19,4%	23,7%	14,8%	19,6%	22,6%	100%
No	22,7%	29,1%	17,4%	17,1%	13,7%	100%
Total	21,4%	26,9%	16,3%	18,1%	17,3%	100%

En empresas con sindicatos hay mayor proporción de trabajadores con antigüedad de más de 10 años, independiente del tamaño de la empresa.

Conclusiones

Conclusiones

- Es fundamental identificar las problemáticas a resolver con el proyecto de ley y definir objetivos claros.
- En base a lo anterior, se debe realizar un diagnóstico riguroso y estimar sus costos y beneficios para evaluar si es o no la política más adecuada.
- El análisis comparado se debe hacer de manera responsable, considerando las características de los países analizados así como también inferencias causales, no correlaciones.
- Hay temas, como la productividad, que se pueden ver afectadas por el proyecto de ley y se deben analizar desde su complejidad.
- Para buscar soluciones a problemáticas laborales es necesario considerar la voz de los trabajadores y trabajadoras, por lo que es fundamental fortalecer el sindicalismo, el cual está asociado a mayor estabilidad laboral.



fundaciónsol
transformando el trabajo

www.fundacionsol.cl