

# Cómo funciona en otros países la indemnización por años de servicio que el gobierno pretende modificar

En el país el debate está instalado y el Ejecutivo ya anticipó que trabajará en una propuesta para cambiar este sistema. A nivel comparado, en el mundo no hay un modelo único, pero Chile se mantiene como una de las naciones Oede con los costos de despidos más altos junto a Israel, Corea del Sur y Turquía, según reportes del estudio de abogados GNP Canales y del OCEC-UDP. Expertos recomiendan avanzar hacia un sistema de capitalización individual.

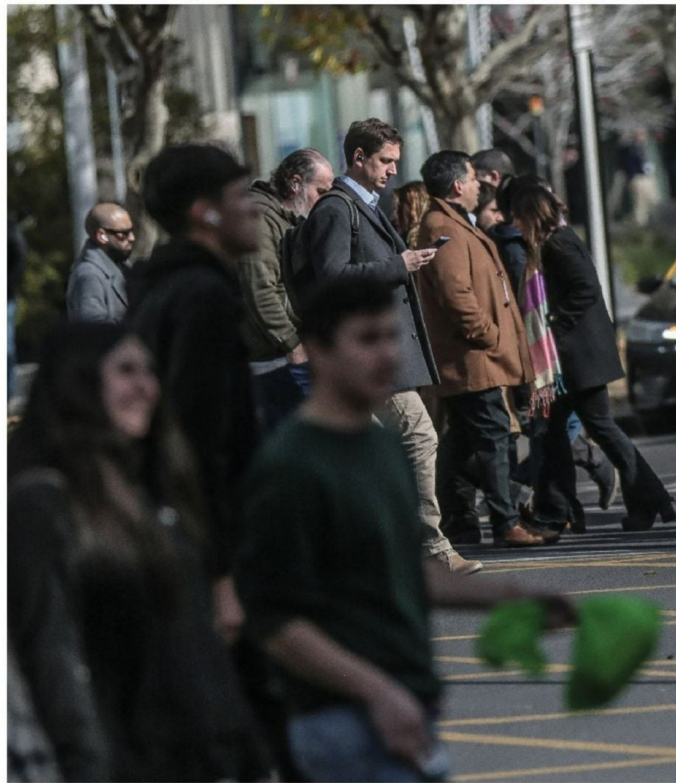
CARLOS ALONSO

Es un tema que está en el debate de los expertos y de los políticos desde hace años. La visión mayoritaria es que el actual sistema de indemnización por años de servicio que opera en Chile genera rigidez en el mercado laboral y eleva los costos del sector privado, principalmente para las pequeñas y medianas empresas. Frente a esto, el actual gobierno ya ha anticipado que trabajará en una propuesta para reformularlo, lo que ha vuelto a poner sobre la mesa esta discusión.

Alfonso Canales, socio de la oficina GNP Canales Abogados Laborales explica cómo funciona hoy el sistema: "El trabajador despedido por necesidades de la empresa tiene derecho, en términos generales, a una indemnización legal equivalente a 30 días de la última remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite máximo de 90 UF por mes y un total de once años de servicio".

Así, la indemnización se encuentra limitada a 330 días de remuneración (11 meses). Además, el artículo 172 del Código del Trabajo estipula un tope de 90 UF (alrededor de \$3.700.000 a fines de junio de 2026) para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo del pago. Eso significa que para un trabajador cuya remuneración supere las 90 UF, solo se considerará un monto de 90 UF como remuneración mensual para efectos del cálculo de la indemnización. Además, se establece que el empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extenderse el finiquito, salvo acuerdo en contrario.

De acuerdo a un informe de OCEC-UDP, el diseño actual de la indemnización por años de servicio se traduce en un esquema en que al contratar a un trabajador a plazo indefinido, se genera de inmediato una obligación latente para la empresa, en



la cual se gatilla el pago si la persona trabaja un año o más en la empresa y el vínculo termina por despido por necesidad de la empresa. Este monto puede llegar a ser bastante grande y muy difícil de abordar, especialmente cuando no se ha provisionado para enfrentar dicha contingencia, lo que tiende a ocurrir principalmente en empresas de menor tamaño.

Todo esto hace que Chile se ubique como uno de los países de la Oede con los costos de despido más altos del bloque, junto a Israel, Corea del Sur y Turquía.

A su vez, un reporte de GNP Canales Abogados Laborales plantea que este sistema, complementado desde 2002 por el Seguro de Cesantía, ha permanecido prácticamente inalterado desde la entrada en vigor de la Ley N°19.010.

Sin embargo, frente al aumento de la tasa de desempleo y al bajo crecimiento económico, ha surgido una discusión respecto de su conveniencia, particularmente en atención a los costos que genera, los incentivos que produce y su impacto sobre la movilidad laboral y la formalidad.

## Evidencia en el resto del mundo

De acuerdo al informe de GNP Canales, la experiencia comparada con otros países demuestra que no existe un único modelo para regular las indemnizaciones que deben otorgar las empresas a sus trabajadores en caso de término de contrato.

En ese contexto Canales explica que "mientras algunos países mantienen sistemas tradicionales de indemnización por años de servicios, otros han evolucionado hacia mecanismos de capitalización individual o han optado por fortalecer los seguros de desempleo y las políticas de reinserción laboral".

En ese sentido, el experto acota que "la tendencia observada en diversos países parece apuntar hacia sistemas que privilegian la portabilidad de los beneficios, reducen los costos concentrados al momento del despido y favorecen una mayor movilidad laboral".

Bravo, del OCEC-UDP, entrega otro antecedente: "En Chile la indemnización por despido por redundancia para un trabajador con 10 años de antigüedad es equivalente a 10 salarios mensuales, mientras que en la Oede esta cifra es de sólo 3,2 meses en promedio".

La revisión respecto del resto del mundo arroja el siguiente escenario:

• **Austria:** Según al análisis de GNP Canales, desde 2003 Austria reemplazó el sistema tradicional de indemnización por un mecanismo de capitalización individual. Los empleadores aportan mensualmente un porcentaje del salario a un fondo que pertenece al trabajador y que lo acompaña durante toda su vida laboral.

Los fondos pueden retirarse en caso de despido o mantenerse como complemento de la pensión al momento de la jubilación. El sistema busca fomentar la movilidad laboral y evitar que las indemnizaciones constituyan un obstáculo para cambiar de empleo.

Desde el OCEC-UDP complementan señalando que el aporte del empleador es 1,53% de la remuneración bruta mensual a uno de los ocho fondos de administración privada de indemnización. "No hay tope máximo, ya que el monto depende del saldo acumulado, conformado por los aportes y rentabilidad acumulada en el fondo", explican.

En este esquema existen cuatro formas de disposición: pago único del total de la indemnización, reinversión del fondo acumulado a la fecha en la misma administradora, transferencia del monto acumulado al fondo de indemnización del nuevo empleador, o transferencia del monto acumulado a un plan de pensiones de vejez.

• **Italia:** Según el OCEC-UDP en este país funciona el sistema de indemnización obligatorio por fin de relación laboral (Trattamento di Fine Rapporto). El empleador deposita el 7,41% de la remuneración bruta del trabajador en un fondo de la empresa, en un fondo de pensiones o en el Instituto Nacional de Seguridad Social (obligatorio para empresas de 60 o más

empleados). El saldo acumulado al final de año se ajusta en 1,5% fijo más el 75% del valor del IPC. La indemnización es a todo evento, sin importar el motivo de cese. Se entrega en un pago único al finalizar la relación laboral. Se permite un retiro anticipado (máximo 70% del acumulado) si el trabajador tiene 8 años de antigüedad con el empleador, exclusivamente para gastos extraordinarios en salud, compra de primera vivienda o gastos que se incurrirán durante la baja por maternidad.

● **Alemania:** De acuerdo con GNP Canales, la prioridad del sistema es preservar la continuidad laboral. Las indemnizaciones suelen surgir como consecuencia de acuerdos entre las partes o de planes sociales negociados en procesos de reestructuración.

En los despidos por razones económicas, la referencia habitual es una compensación equivalente a medio mes de remuneración por año trabajado, que se conoce como la "regla del medio mes". Frente a despidos masivos se debe negociar obligatoriamente un "Plan Social", en que el cálculo suele subir en relación con la edad o cargas familiares. En general se paga entre 0,75 y 1,5 meses por año de servicio. En Alemania la renuncia voluntaria es penalizada con un periodo de bloqueo (Sperrzeit) de 12 semanas sin derecho a cobrar el seguro de desempleo, salvo que demuestre una causa médica o de acoso laboral insostenible.

● **Estados Unidos:** El análisis del OCEC-UDP señala que no existe indemnización por despido obligatoria por ley para trabajadores del sector privado. "Solo se contempla indemnización por despido legal para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial cubiertos que sean separados involuntariamente del servicio federal y que cumplan con ciertos requisitos de elegibilidad".

● **España:** Según GNP Canales, la legislación española distingue distintos tipos de despido y niveles de indemnización. En los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la indemnización corresponde a veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. En cambio, tratándose de despidos improcedentes, la compensación asciende a treinta y tres días por año trabajado, con un límite de veinticuatro mensualidades. La renuncia voluntaria del trabajador, como en Chile, no genera derecho a indemnización.

Y desde el OCEC-UDP agregan que "en el caso de contratos temporales, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado. Esta indemnización se calcula de manera proporcional si el contrato ha durado menos de un año". Precisan que "no se paga indemnización si el contrato finaliza por voluntad del trabajador, por un despido disciplinario precedente, o en contratos formativos y de sustitución, en cuyos casos, el trabajador sólo recibe el finiquito correspondiente".

● **Francia:** El análisis del OCEC-UDP dice que el sistema en ese país contempla la indemnización por despido en casos de falta leve del trabajador, por motivos no disciplinarios (inaptitud médica, insuficiencia profesional, etc) o por razones económicas. Para tener derecho a ella el trabajador debe contar con al menos 8 meses de antigüedad ininterrumpidos en la misma empresa. La indemnización mínima legal por despido corresponde a 1/4 de salario mensual por año de antigüedad, durante los primeros 10 años y a 1/3 del salario mensual por año de antigüedad, a partir del undécimo año. No tiene tope máximo legal. Existe un sistema de garantía en caso de insolvencia. También se contempla una indemnización resarcitoria adicional a la legal si un juez determina falta de causa justificada, la cual cuenta con topes mínimos y máximos según antigüedad. En casos de falta grave o muy grave (con intención de dañar) del trabajador se pierde el derecho a la indemnización.

● **Colombia:** Desde GNP Canales afirman que este país mantiene un sistema tradicional de indemnización frente a despidos sin una causa legal justificada. El monto varía dependiendo del monto de la remuneración y de la antigüedad del trabajador. En el caso de quienes reciben menos de 10 salarios mínimos mensuales, debe recibir 30 días de salario por el primer año de trabajo y 20 días de salario por cada año adicional. Aquellos que perciben más de 10 salarios mínimos mensuales tiene derecho a recibir 20 días de salario por el primer año de trabajo y 15 días de remuneración por cada año adicional.

Además, desde el OCEC-UDP añaden que en este país existen "las Cesantías", que son una prestación social, en donde el empleador debe consignar el equivalente de un mes de salario por cada año trabajado en un fondo de cesantías. Esto funciona como un ahorro obligatorio para los trabajadores dependientes, destinado a situaciones como término del vínculo laboral (independiente de la causal), educación o compra de vivienda, en base a la normativa vigente.

● **Brasil:** De acuerdo al OCEC-UDP, el sistema brasileño cuenta con un ahorro individual obligatorio a través del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) para todos los trabajadores que se rigen por el código laboral. El empleador debe aportar mensualmente el 8% de la remuneración del trabajador. En caso de despido sin justa causa, el trabajador puede retirar el saldo acumulado al cual se le añade una multa del 40% del saldo acumulado (que baja al 20% en mutuo acuerdo) que debe pagar el empleador. Si el término de la relación laboral es por renuncia no existe derecho a retirar el saldo y se mantiene en su totalidad en el fondo. Sin embargo, si el fondo está durante tres años ininterrumpidos sin actividad el trabajador puede retirar el saldo de la cuenta. El FGTS puede retirarse por motivos de jubilación, enfermedad grave, vivienda o fallecimiento. ●

## PUNTO DE VISTA

—Por **Matías Acevedo F.**—

Académico Facultad de Ciencias  
Económicas y Empresariales, UAndes



### Un acuerdo para crecer, no una "cambiatón tributaria"

Con 26 votos a favor, esta semana el Senado aprobó la idea de legislar sobre el proyecto de reconstrucción nacional. La mayoría de los senadores de oposición votó en contra.

El proyecto logró avanzar. En la última milla del proyecto el gobierno ha señalado que no solo intentará reunir los votos necesarios para aprobarlo, sino también construir un acuerdo lo más amplio posible para dar estabilidad a sus principales propuestas, mitigar los riesgos fiscales, pero manteniendo su propósito procrecimiento.

¿Dónde están hoy los principales nudos?

El primero es la invariabilidad tributaria por 25 años, que es rechazada prácticamente sin matices por buena parte de la oposición. El ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, ha mostrado disposición a reducir el plazo a 20 años y elevar los requisitos. Incluso se ha planteado cobrar una prima para acceder al beneficio, bajo una lógica similar a la de un seguro.

El segundo nudo es la rebaja de la tasa del impuesto corporativo de 27% a 23%. Un sector de la centroizquierda está dispuesto a apoyarla, pero la condiciona a compensaciones mediante otros impuestos y al cumplimiento de metas fiscales creíbles de déficit fiscal y deuda. El gobierno, por su parte, considera que esta medida forma parte del corazón de la reforma y ha planteado que cualquier concesión en otras materias del proyecto debería permitir incluso profundizarla y llevar la tasa al 22%.

El tercer nudo es el crédito tributario al empleo. Aquí existe una opinión que trasciende a la oposición. Existen dudas más transversales respecto de su costo fiscal y de su capacidad efectiva para generar nuevos empleos. El ejecutivo está disponible para restringir su cobertura a los sectores y trabajadores más afectados por el deterioro del mercado laboral, reduciendo su costo fiscal. Tampoco se descarta reemplazarlo por otras medidas legales orientadas a facilitar la contratación.

De estos tres nudos, los esfuerzos deberían concentrarse en alcanzar el acuerdo político más amplio posible sobre la rebaja del impuesto corporativo. Los proyectos de inversión se evalúan con horizontes de varias décadas. Por eso, tan importante como el nivel de la tasa, es la confianza en que esta medida no será revertida por la si-

guiente administración.

Sin embargo, ese acuerdo no puede terminar convertido en una "cambiatón tributaria". Las cambiatones de las láminas del álbum del Mundial funcionan porque cada parte entrega las repetidas y recibe las láminas que necesita. Ambos ganan. Pero una "cambiatón tributaria" que reduzca el impuesto corporativo y lo compense con otros gravámenes que vuelvan a castigar la inversión, el ahorro o su financiamiento puede devolvernos al punto de partida.

Con todo, hay otras formas de compensarlo. Si se logra por ejemplo reducir el costo fiscal del proyecto en una magnitud equivalente al costo actual del crédito tributario al empleo, y ello se combina con una trayectoria fiscal consistente con las metas de balance estructural definidas por Hacienda, la razón de deuda pública como porcentaje del PIB podría comenzar a estabilizarse antes de que finalice el actual gobierno. En otras palabras, la sostenibilidad fiscal no quedaría condicionada a que se materialice íntegramente el denominado "dividendo del crecimiento".

Pero incluso un acuerdo amplio en este proyecto sería insuficiente para que, hacia el final del gobierno, el país vuelva a crecer al 4% anual. Para alcanzar esa meta se requiere una agenda más amplia que aborde los cambios estructurales del mercado laboral y las barreras de acceso al empleo formal, profundice el mercado de capitales para canalizar más ahorro hacia la inversión. Asimismo, retome iniciativas emblemáticas de modernización del Estado y continúe abriendo nuevas oportunidades comerciales para nuestras exportaciones. Estas materias también podrían ser parte del acuerdo en el Senado para impulsar nuevas iniciativas legales.

Sin mayor crecimiento económico, la sostenibilidad fiscal termina reducida a una discusión que se mueve entre recortes y nuevos impuestos. Pero sin sostenibilidad fiscal, cualquier rebaja tributaria destinada a impulsar la inversión puede perder credibilidad y corre el riesgo de ser revertida en el tiempo.

En esta última milla, la política tendrá la última palabra. Aprobar el proyecto de reconstrucción nacional en el contexto actual será, sin lugar a dudas, un logro importante. Pero conseguir que el proyecto concite un acuerdo amplio, sin perder su propósito procrecimiento, sería aún más valioso.