



Baja rotación laboral: solo 26% de los trabajadores lleva menos de un año con su actual empleador

Según un informe del OCEC-UDP, al trimestre diciembre 2025-febrero 2026 existe una “clara tendencia bajista de este indicador”. Hace un año la cifra era de 30% y en el 2011 era de 37%. La razón principal es el envejecimiento de la fuerza laboral.

CARLOS ALONSO

El mercado laboral seguirá estando en el foco de los analistas y autoridades. En el último registro, el INE informó que la tasa de desempleo para el trimestre diciembre 2025-febrero del 2026 fue de 8,3% y se crearon 94.760 nuevos puestos de trabajo, lo que se traduce en un alza de 1,01% anual, siendo el menor incremento desde mayo-julio del 2025.

Ese es el primer análisis que se hace al conocer el informe del INE, pero también hay otras mediciones que permiten tomar la temperatura de cómo está el mercado laboral. Uno de ellos es la rotación laboral.

Si bien es algo normal y deseable en los mercados laborales dinámicos, un excesivo grado de rotación laboral tiene costos tanto para los trabajadores como para las organizaciones y la economía. “La excesiva rotación dificulta a los trabajadores mejorar su nivel de capital humano y ganar experiencia en el trabajo, genera pérdidas de habilidades específicas a la empresa y puede provocar una mala señalización a la hora de buscar empleo”, señala un informe realizado por el director Juan Bravo y el economista José acuña del OCEC-UDP.

En ese sentido, menciona que “para los empleadores implica un aumento de los costos de reclutamiento y reducir la productividad. Lo anterior puede provocar impactos negativos en el mercado laboral y en la eficiencia económica”.

En el análisis indican que una de las manifestaciones de la rotación es la fracción de trabajadores asalariados con una duración menor a 12 meses con su actual empleador, así como la prevalencia de trabajadores asalariados con contratación a plazo definido. “Estas medidas se asocian al grado de retención laboral”, precisan.

De acuerdo al análisis, las cifras muestran que al trimestre diciembre 2025-febrero 2026, el 26,6% de los trabajadores asalariados lleva menos de 1 año con su actual empleador, lo que es una “clara tendencia bajista de este indicador. Así, por ejemplo, hace 15 años atrás, en el trimestre diciembre 2010-febrero 2011 el 37,1% de los asalariados tenía una antigüedad menor a 1 año con su empleador”. Y hace un año superaban el 30%.

En el informe señalan que una razón rele-



vante que explica la tendencia a la baja en la prevalencia de asalariados con antigüedad menor a 1 año es el cambio demográfico. Mientras que en diciembre 2010-febrero 2011 el 15,9% de los asalariados tenía entre 15 a 24 años, en diciembre 2025-febrero 2026 sólo el 7,6% estaba en ese rango etario.

Por el contrario, en diciembre 2010-febrero 2011 el 20% de los asalariados tenía 50 años o más, ahora, en diciembre 2025-febrero 2026, el 27,3% de los asalariados pertenecía a este rango etario. “Las personas de 50 años o más tienen un mayor peso en la composición del empleo asalariado que hace 15 años atrás, mientras que los jóvenes de 15 a 24 años tienen un peso menor en este tipo de empleo”, subrayan.

Según se detalla en el informe, las personas más jóvenes tienden a tener menor antigüedad en el empleo asalariado, mientras que entre las personas mayores tiende a haber una mayor proporción de personas con mayor antigüedad en el empleo asalariado. “Al trimestre diciembre 2025-febrero 2026 el 65% de los asalariados de 15 a 24 años

tenía una antigüedad menor a 1 año con su actual empleador, mientras que entre los asalariados de 50 años o más sólo el 18,5% tenía una antigüedad menor a 1 año”.

De esta manera, se enfatiza que en la medida que cambia la composición etaria del empleo asalariado hacia una mayor proporción de personas mayores la prevalencia de asalariados con antigüedad menor a 1 año con su actual empleador tiende a reducirse.

TIPO DE CONTRATO

Otro foco que se analiza en este informe es la prevalencia de trabajadores asalariados con contrato o acuerdo a plazo fijo exhibe una tendencia a la baja. “Mientras en el trimestre diciembre 2025-febrero 2026, el 26,1% de los asalariados tenía un acuerdo o contrato a plazo definido, hace 15 años atrás, en el trimestre diciembre 2010-febrero 2011 el 31,3% de los asalariados estaba en esta situación”, se especifica.

La proporción de asalariados con contrato o acuerdo definido es ligeramente mayor entre las mujeres, ubicándose en 25,7% entre

los hombres asalariados y en 26,5% entre las mujeres asalariadas al trimestre diciembre 2025-febrero 2026.

Asimismo, entre los asalariados de nacionalidad chilena, el 27% tiene contrato o acuerdo de plazo definido, mientras que entre los asalariados extranjeros el 18,5% está en esta situación.

Ahora bien, entre los asalariados que ejercen ocupaciones de alta calificación, el 22,5% tiene acuerdo o contrato a plazo definido, cifra muy similar al 22,7% observado entre los asalariados que ejercen ocupaciones de mediana calificación. Sin embargo, entre los asalariados que ejercen ocupaciones de baja calificación el 44% tiene acuerdo o contrato a plazo definido.

Y por sector económico, en la Construcción y en los sectores Agropecuario, silvícola y pesca más de la mitad de los asalariados tiene contrato o acuerdo a plazo definido. En cambio, en la rama industria manufacturera sólo el 15,7% de los asalariados tiene contrato o acuerdo a plazo definido, mientras que en el Comercio esta cifra es del 19%.