

MARÍA CECILIA CIFUENTES H.

DIRECTORA CENTRO ESTUDIOS FINANCIEROS – ESE BUSINESS SCHOOL

“Indemnizaciones por años de servicio ¿Ahora Sí?”

**El Mercurio
25 de agosto de 2026**

Hace poco más de un año un grupo transversal de economistas presentamos un completo set de reformas económicas, necesarias para que Chile duplicara el actual crecimiento de tendencia. Estas propuestas están contenidas en El Puente, documento que tuvo una muy buena acogida, la mejor retribución de ese trabajo de más de un año. Me correspondió formar parte del grupo que analizaba el mercado laboral, planteando las reformas necesarias para enfrentar el problema estructural de baja participación e informalidad. La propuesta principal fue la modificación de la política de indemnizaciones por años de servicio (IAS). Distinto a otros temas que generaron mucha discusión antes de llegar a un consenso, la idea de avanzar hacia una indemnización a todo evento fue unánime. ¿Extraño? Para nada; debe haber pocas modificaciones normativas que generen un consenso técnico tan amplio como esta.

La actual política de IAS, pensada para proteger las fuentes de empleo, termina produciendo justo lo contrario. Al encarecer el despido -en Chile el costo es el triple del promedio de la OCDE-, en la práctica las empresas desvinculan a un porcentaje muy alto de trabajadores antes de un año, con lo que se evita este pago. Con datos del seguro de cesantía, podemos ver que cerca de un 40% de los ocupados lleva menos de 12 meses en su empleo, y más de un 20% de las relaciones laborales termina antes del año, lo que corta de raíz el aprendizaje y la experiencia que hacen crecer la productividad y los salarios. Los incentivos anti-productividad no terminan ahí; trabajadores que buscan ser despedidos para cobrar la indemnización, y empresas que, cuando deben ajustar personal, despiden al más barato antes que al menos productivo. A esto se suma una rigidez de la que no se habla pero que es igualmente dañina; el cambio en las condiciones contractuales gatilla el derecho a la indemnización, lo que genera grandes dificultades a las empresas para reorganizarse frente a los cambios tecnológicos, y muchas veces optan por desvincular a un trabajador en vez de acordar con él un cambio en sus condiciones. Esto es especialmente grave cuando lo que se necesita es prolongar la vida laboral, muchas veces en condiciones de menor exigencia y menor sueldo.

En suma, una política que promete seguridad ofrece, en la práctica, más rotación, más informalidad y menos oportunidades de progresar en el trabajo. Y le quita a empresas y trabajadores la flexibilidad para adaptarse a condiciones cambiantes.

Al elevado costo normativo de la indemnización, se ha ido sumando en forma creciente el costo de la judicialización del despido, ya sea a través del cuestionamiento de la causal de necesidades de la empresa (30% de recargo en la IAS) o del despido indirecto (hasta 80% de recargo). Se trata entonces de un gran desincentivo a la contratación formal. En un contexto de creciente informalidad y desempleo, modificar esta política se hace cada vez más urgente.

¿Cómo hacerlo? Es evidente que no se pueden afectar los derechos adquiridos de los contratos vigentes, y no sólo por una razón jurídica, sino también porque en algún grado el costo de la IAS se refleja en los sueldos. Cualquier cambio que se haga debe ser opcional para los trabajadores con contratos vigentes.

Para los nuevos contratos, la propuesta consiste en una indemnización a todo evento, similar a la normativa vigente para las trabajadoras de casa particular. En “El Puente” estimamos que este esquema se puede financiar con una cotización adicional al seguro de cesantía de 1,8% de la remuneración, de cargo del empleador. Si finalmente se aprueba el PdL de Sala Cuna Universal, que establece un financiamiento del empleador de 0,35% que se restaría de la cotización de cesantía, se requiere una cotización adicional de 2,15% para un esquema de IAS a todo evento, que reemplace gradualmente a la normativa vigente.

¿Y seguir aumentando las cotizaciones de seguridad social en un contexto de alto desempleo? Vuelvo a la propuesta de mi columna anterior en este mismo espacio: los 4,5 puntos de cotización adicional al ahorro previsional que van a las cuentas individuales de los trabajadores no deberían ser de cargo del empleador, sino del trabajador, liberando un componente de costo laboral, lo que contribuye a la meta de generar empleo formal. Se puede, es muy necesario, avancemos hacia un esquema de indemnización que no sólo fomente la eficiencia, sino también genere seguridad laboral para todos los trabajadores, no sólo para menos del 20% de los ocupados que actualmente la recibe.