

Barreras de movilidad laboral en Chile

24 octubre, 2023

- La economía chilena, el mercado laboral formal y la productividad no tienen mejoras hace más de 10 años. **¿Dónde hay espacio para crecer y salir de este estancamiento?**
- **Una importante fuente de crecimiento es la movilidad laboral: la facilidad para que los trabajadores transiten entre empresas y sectores económicos**, lo que aumenta la productividad e innovación de la economía, traduciéndose en mejores oportunidades y sueldos para los chilenos.
- Existe una extensa evidencia académica que sostiene que **tener altos costos de despido**, concretamente las indemnizaciones que debe pagar el empleador al despedir, **reducen la movilidad laboral, con los siguientes efectos nocivos:**
 - **Disminuye la contratación y aumenta el periodo de cesantía:** las empresas anticipan los eventuales costos de despidos, lo que desincentiva la contratación. Así, altos montos de indemnizaciones se traducen en periodos más largos de cesantía;
 - **Reduce la productividad laboral y los salarios:** una indemnización alta desincentiva a los trabajadores a cambiarse voluntariamente de trabajo, ya que sólo reciben el pago si son despedidos. Esta rigidez reduce la productividad laboral y los salarios dado que:
 - reduce el flujo de trabajadores desde empresas de baja hacia alta productividad;
 - dificulta que el conocimiento y la tecnología se comparta entre empresas;
 - impide que sectores económicos más volátiles se reorganicen ante los ciclos económicos;
 - los trabajadores se mantienen en puestos en que están pocos satisfechos, reduciendo su compromiso y rendimiento en el trabajo;
 - impide que el trabajador llegue a una empresa más compatible con sus habilidades.
 - **Reduce la innovación en las empresas:** la innovación implica mayores riesgos y más necesidad de ajustes ante escenarios adversos, ajustes que una regulación sobre despidos muy estricta dificulta.
- **¿Chile puede avanzar en movilidad laboral? Sí y mucho.** Nuestro país entrega los mayores montos de indemnización por despido de la OECD. **Mientras en Chile un trabajador con 10 años de antigüedad recibe 10 sueldos por indemnización, la OECD paga 3,2 sueldos en promedio.**
- **Paradoja de las indemnizaciones:** a mayor monto de la indemnización por despido, menor es el porcentaje de la población con empleos protegidos con ella. Dentro de la OECD, **Chile es el país con el mayor monto de indemnización y con la menor cobertura de empleos con esta protección.**
- **Hay mucho espacio para avanzar en movilidad laboral y darle dinamismo a la economía:** reduciendo los costos de despidos, para que converjan a los pagos que predomina en la OCDE. Esta reducción debe venir acompañado de un fortalecimiento de las prestaciones del Seguro de Cesantía, que entrega pagos al trabajador al quedar sin trabajo independiente si fue despedido o si renunció voluntariamente.

1. Contexto

La economía chilena, el mercado laboral formal y la productividad están estancados hace varios años (figura 1). Esto hace preguntarnos, ¿dónde hay espacio para mejorar y salir de este estancamiento? La teoría y evidencia económica indican que **la flexibilidad y movilidad laboral permiten una reasignación más eficiente de los trabajadores hacia las empresas más productivas e idóneas para cada trabajador, entregando dinamismo e impulso a la economía de un país.**

Figura 1. PIB per cápita real (en millones de pesos) y cobertura del empleo formal (en %)

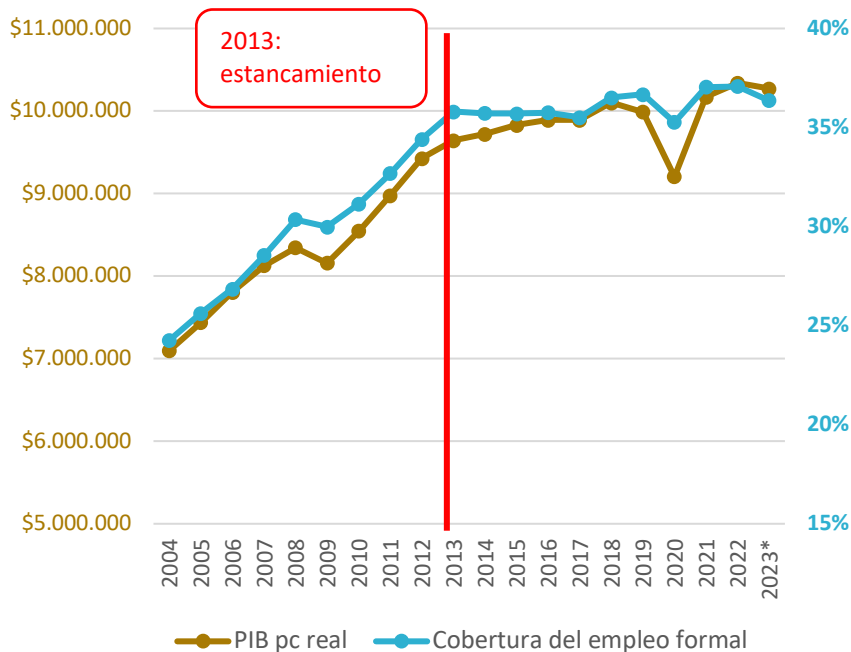
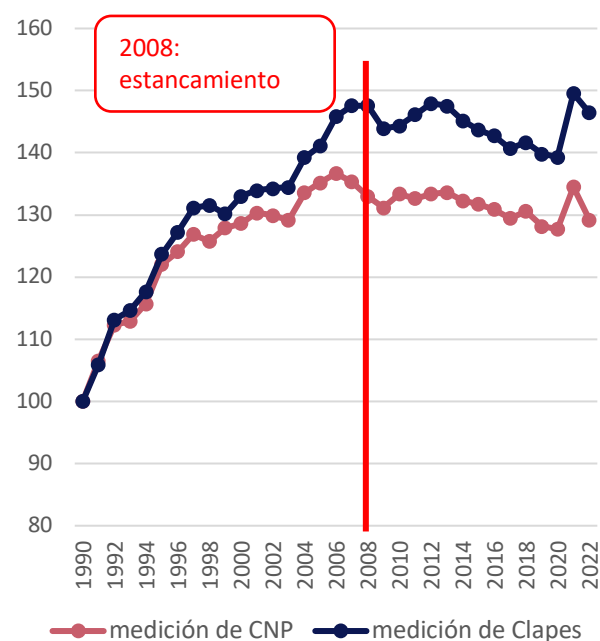


Figura 2. Productividad económica (PTF, 1990 base 100)



Cobertura del empleo formal= % de la población en edad de trabajar con empleo formal (cotiza)

Fuente: PIVOTES en base a datos de la Súper de Pensiones, INE, Banco Central de Chile, CNP Y CLAPES

¿Cómo es la regulación laboral de nuestro país? **Chile es de los países de la OECD que presentan la mayor rigidez laboral en la contratación formal**, sobre todo en los contratos de plazos indefinidos. **Tenemos mucho espacio para avanzar hacia una mayor movilidad laboral** que aumente la productividad e innovación de la economía, lo que **se traduciría en mejores oportunidades y sueldos para los trabajadores chilenos.**

2. Revisión de literatura: costos de despidos y movilidad laboral

Una de las rigideces laborales que puede tener un país son los **costos de despidos**, es decir, las condiciones impuestas por el Estado a un empleador para finalizar un contrato laboral, donde destaca **la indemnización** que debe pagar el empleador a su empleado al despedirlo.

¿Por qué existen los costos de despidos? El objetivo de la regulación que impone costos al empleador al despedir es doble: por una parte, proteger a los trabajadores contra despidos arbitrarios y, por otra parte, que la empresa internalice algunos de los costos sociales del despido, como el gasto fiscal en las prestaciones de desempleo o el estrés causado sobre el trabajador desvinculado (Cahuc, Carcillo y Zylberberg, 2014). La necesidad de proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios surge cuando la empresa tiene un alto poder de negociación (muchos trabajadores y poca demanda), por lo que, en ausencia de regulación, puede llevar a que el empleador exija rendimientos sobre normales.

Sin embargo, a pesar de estas razones que justifican la existencia de esta regulación, la teoría y evidencia económica sostienen que **tener altos costos de despido daña la movilidad laboral dentro de una economía, lo que trae los siguientes efectos nocivos:**

Figura 3. Resumen de la literatura académica sobre riesgos de tener altos costos de despido



¹ Para un análisis más extenso, ver "Perspectivas de Empleo de la OECD 2020" en [<Clic>](#)

1. Disminuye la contratación y aumenta el periodo de búsqueda de empleo.

Si bien la indemnización busca reducir los despidos, que los montos de esta prestación sean altos reduce la contratación, pues las empresas anticipan estos costos futuros ante una eventual desvinculación, aumentando los costos en la contratación (Bentolila y Bertola, 1990; Garibaldi, 1998; Mortensen y Pissarides, 1994; Nickell, 1978; Ven, 2013; Kugler et al., 2005; Micco y Pagés, 2006; Millan et al., 2013).

En consecuencia, los mayores costos de contratación que trae tener indemnizaciones altas provocan periodos de desempleo extensos. Ejemplo de esto es la comparación entre Portugal y EE.UU: tienen tasas de desempleo similares, pero los costos de despidos en el país europeo son mucho más altas, provocando que un 58% de los desempleados demore más de un año en encontrar trabajo. En cambio, en EE.UU ese número es sólo un 18% (Blanchard y Portugal, 2001).

2. Reducción de la productividad laboral y de los salarios.

Además de desincentivar los despidos, para los trabajadores una indemnización alta se convierte en un costo de oportunidad de cambiarse voluntariamente de trabajo, ya que sólo la reciben si son despedidos. Esto disminuye el flujo de trabajadores entre empresas y sectores económicos, lo que se traduce en una reducción en la productividad laboral y, por tanto, de salarios, **a través de los siguientes mecanismos:**

- reduce el flujo de trabajadores desde empresas de baja hacia alta productividad, impidiendo una asignación eficiente del empleo en la economía (Andrew y Cingano, 2014; Bottaso, Conti y Sulis, 2017; Bravo-Biosca, Criscuolo y Menon, 2016);
- la movilidad laboral permite que se comparta la tecnología y conocimientos entre firmas, lo que aumenta la productividad (Stephan, 1996; Breschi y Lissoni, 2001; Cooper, 2001; Power y Lundmark, 2004), y los altos costos de despidos reducen este flujo de conocimientos;
- la rigidez en el empleo provoca que los sectores económicos más volátiles tengan menos capacidad en reorganizarse ante los ciclos económicos, lo que reduce la entrada de firmas y el valor agregado de estos sectores (Micco y Pagés, 2006);
- en las economías con mayores costos de despido es más probable que los trabajadores se mantengan en puestos que entregan menor satisfacción laboral (Gielen y Tatsiramos, 2012), lo que reduce su compromiso y rendimiento en el trabajo;
- impide un *matching* más adecuado entre empresas y empleado. Gran parte de los aumentos de los sueldos se deben a cambios de trabajo entre empresas, ya que el trabajador llega a un puesto que le ofrece mejores oportunidades y es más compatible con sus habilidades. (Pavan, 2011; Albagli, Canales, Syverson, Tapia y Wlasiuk, 2021; Jinkins y Morin 2018; Garcia-Louza, 2022; Brown y Earle, 2006; Topel y Ward, 1992). Las altas indemnizaciones por despido desincentivan a los trabajadores a renunciar y buscar mejores empleos.

3. Reduce la innovación en las empresas

La mayoría de los estudios encuentran que una regulación muy estricta del despido está relacionada con menos actividades innovadoras. Esto debido a que los mayores costos de ajustes

laborales presentes y previstos para las empresas disminuyen la disponibilidad de recursos para invertir en el desarrollo de nuevos y mejores productos y servicios. Además, la innovación implica mayores riesgos y más necesidad de ajustes ante escenarios adversos, ajustes que una regulación sobre despidos muy estricta dificulta (Bartelsman, Gautier y De Wind, 2016; Bassanini, Nunziata y Venn, 2009; Bjuggren, 2018; Griffith y Macartney, 2014; Murphy, Siedschlag y McQuinn, 2017).

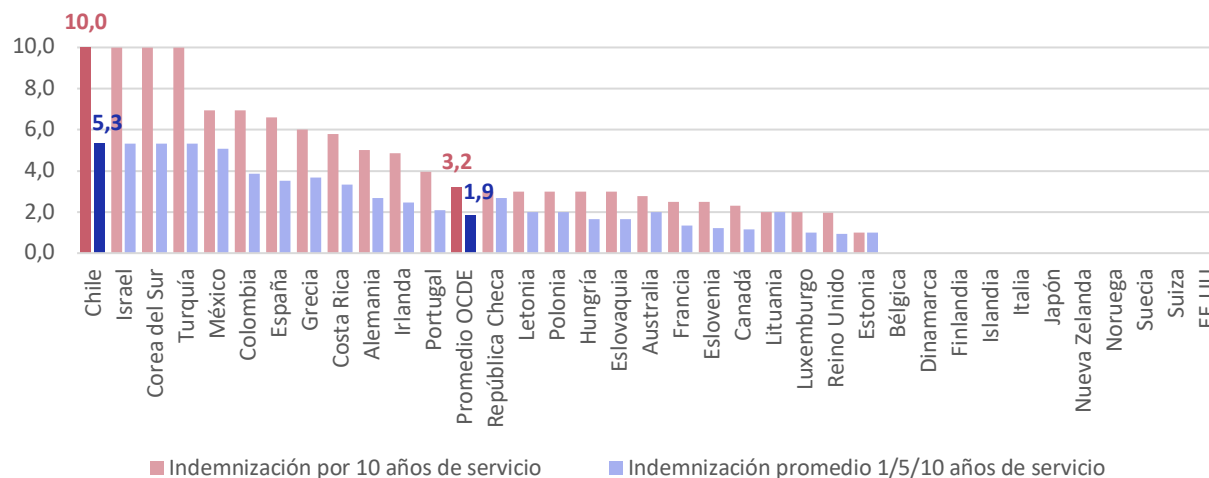
3. Chile tiene el mayor costo de despido de la OECD

Uno de los principales costos de despidos que existe en la regulación de los países es la indemnización por años de servicio (IAS), un monto de dinero que la empresa le entrega sus empleados al despedirlos por causas ajenas a la responsabilidad del trabajador, cuyo monto varía según la cantidad de años trabajados.

En Chile el IAS se creó en 1978, y se entrega a los empleados que son despedidos bajo las causales de “necesidades de la empresa” o “desahucio del empleador”, con contrato indefinido, con al menos 12 meses bajo ese contrato. La indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, con un tope de 11 meses y 90 UF por mes, basándose en el último salario recibido (Código del Trabajo, artículo 163). Por ejemplo, un trabajador cuyo último salario fue de \$700.000 podría recibir \$7,7 millones por este concepto si trabajado 11 años o más, aunque ese monto puede incrementarse ya que las empresas pueden convenir con sus trabajadores indemnizaciones superiores a las establecidas por la ley.

Si bien la indemnización por despido busca reducir los despidos arbitrarios y entregar protección a los trabajadores en el periodo de cesantía, **existe una extensa evidencia empírica que indica que tener altos costos de despidos dañan la movilidad laboral**, lo que provoca menores contrataciones, periodos más largos de cesantía, una menor productividad laboral e innovación, lo que se traduce en menores salarios y oportunidades de empleo.

Figura 4. Indemnización por despido (número de sueldos que deben pagarse según cantidad de años de servicio)



Fuente: PIVOTES en base a datos del Banco Mundial. Disponible en <Clic>.

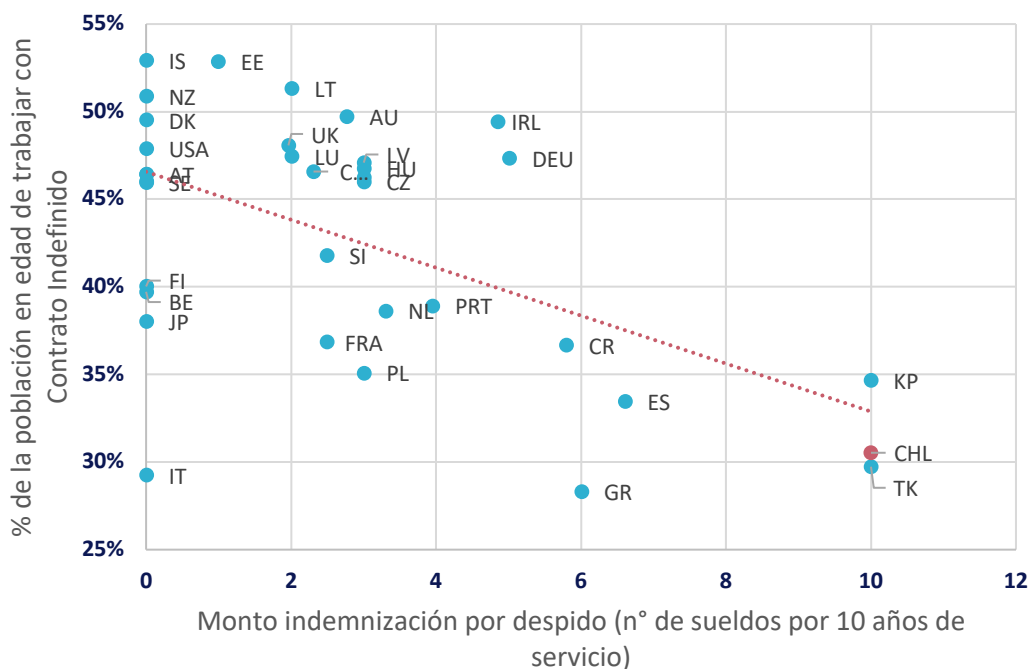
¿Cómo son los costos de despido en Chile? Muy altos. Al compararnos con los países de la OECD, Chile entrega los mayores montos de indemnización por años de servicio (figura 3). Mientras en Chile un trabajador despedido con 10 años de antigüedad recibe 10 sueldos por indemnización, el promedio de la OECD entrega 3,2 sueldos. Además, 11 países de la organización no entregan indemnización por desvinculación.

4. Paradoja de las IAS: a mayor indemnización por despido, menor la cobertura de protección

Las indemnizaciones por años de servicio (IAS) causadas por despidos, se aplican sólo para los asalariados formales con contrato indefinido. El objetivo de las indemnizaciones por despido es entregarle protección al trabajador al perder su empleo. Pero, cuando los montos de las indemnizaciones son muy altas ocurre una paradoja: a mayor monto de las IAS para proteger a los trabajadores, menor porcentaje de la población está cubierta por esta prestación.

Como muestra la figura 5, en los países de la OECD a mayor monto de la indemnización por despido, menor es el porcentaje de la población en edad de trabajar con contrato formal indefinido. En parte esta relación se explica porque si bien las IAS buscan reducir los despidos y proteger a los trabajadores, montos muy elevados de éstas encarecen y desincentivan las contrataciones bajo contratos indefinidos. Chile es el país con mayor monto de IAS y con la menor cobertura de empleos protegidos por la IAS.

Figura 5. Monto de Indemnización por despido vs % de la población con empleos protegidos con Indemnización (con contratos indefinidos)



Fuente: Pivotes en base a datos de OECD.Stat

5. PROPUESTA: bajar los montos y extender la cobertura

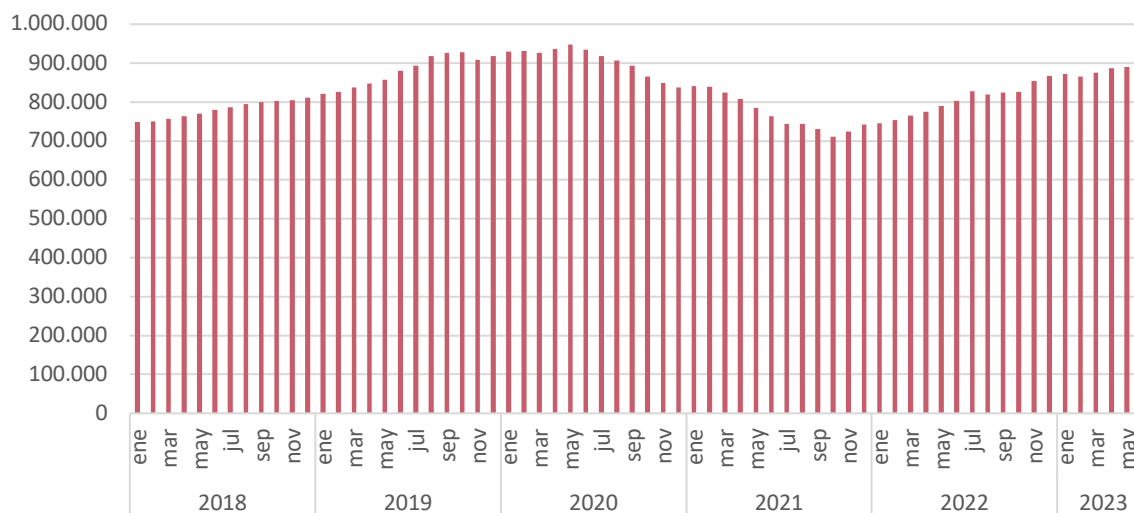
Chile presenta los mayores montos de indemnización por años de servicios (IAS) de la OECD, lo que reduce la movilidad laboral y desincentiva la demanda de empleo formal con contrato indefinido.

Tenemos mucho espacio para mejorar el dinamismo y productividad del mercado laboral y aumentar la cobertura de los empleos de calidad, al **reducir estos montos de indemnización, para que converjan a los pagos que predomina entre los países de la OCDE**. Esta reducción del monto del IAS debiera venir acompañado de un **fortalecimiento de las prestaciones que entrega el Seguro de Cesantía**.

El Seguro de Cesantía es un fondo que acumula cotizaciones equivalentes al 3% de los sueldos de los trabajadores formales cada mes. Los trabajadores (tanto con contrato indefinido y a plazo fijo) pueden acceder a prestaciones del seguro al quedar sin trabajo, independiente si el término del contrato fue por despido o por voluntad del trabajador.

Durante la crisis laboral del Covid-19 durante 2020 y 2021 se puso a prueba la sostenibilidad del fondo del Seguros de Cesantía. Notablemente, durante la peor crisis laboral de los últimos 30 años, el fondo que financia las prestaciones de cesantía tuvo una caída seguida de una rápida recuperación una vez terminada la crisis. Esto indica hay **tenemos espacio para mejorar las prestaciones financiadas por el Seguro de Cesantía, el cual puede compensar una reducción en las indemnizaciones por despido que pagan hoy las empresas**.

Figura 6. Fondo del Seguros de Cesantía en pesos (fondo promedio por afiliado)



Fuente: Pivotes en base a datos de la Súper de Pensiones.

Autores:

Elisa Cabezón, economista de la Pontificie Universidad Católica

Joaquín Sierpe, economista de la Universidad de Chile

Bibliografía

Andrews, D. y F. Cingano (2014), “Políticas públicas y asignación de recursos: evidencia de empresas en países de la OCDE”, *Política Económica*, vol. 29/78, págs. 253-296.

Albagli, E., Canales, M., Syverson, C., Tapia, M. & Wlasiuk, J. (2021). “Productivity Growth and Workers’ Job Transitions: Evidence form Censal Microdata.” Becker Friedman Institute.

Bartelsman, E., P. Gautier y J. De Wind (2016), “Protección del empleo, elección de tecnología y asignación de trabajadores”, *Revista Económica Internacional*, vol. 57/3, págs. 787-826.

Bassanini, A., L. Nunziata y D. Venn (2009), “Legislación de protección del empleo y crecimiento de la productividad en los países de la OCDE”, *Política Económica*, vol. 24/58, págs. 349-402.

Bjuggren, C. (2018), “Protección del empleo y productividad laboral”, *Journal of Public Economics*, vol. 157(C), págs. 138-157.

Bentolila, S. y G. Bertola (1990), “Costos de despido y demanda laboral: ¿Qué tan grave es la euroesclerosis?”, *Review of Economic Studies*, vol. 57/3, págs. 381-402.

Blanchar, O. y P. Portugal (2001) “What hides behind an unemployment rate: comparing portuguese and US labor markets”, *American Economic Review*, vol. 91.

Bravo-Biosca, A., C. Criscuolo y C. Menon (2016), “¿Qué impulsa la dinámica del crecimiento empresarial?”, *Política Económica*, vol. 31/88, págs. 703-742.

Brown, J., J. Earle (2006) “Reasignación de empleos y crecimiento de la productividad en la transición de Ucrania”. *Comp Econ Stud* 48, 229-251

Bottasso, A., M. Conti y G. Sulis (2017), “Dinámica empresarial y protección del empleo: evidencia a partir de datos sectoriales”, *Labor Economics*, vol. 48(C), págs. 35-53.

Cahuc, P., S. Carcillo y A. Zylberberg (2014), *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge, MA.

Garibaldi, P. (1998), “Dinámica del flujo de trabajo y restricciones de despido”, *European Economic Review*, vol. 42/2, págs. 245-275.

García-Louzao, José (2022). “Workers’ job mobility in response to severance pay generosity”. *Labour Economics*. Volume 75, 2022.

Griffith, R. y G. Macartney (2014), “Legislación de protección del empleo, empresas multinacionales e innovación”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 96/1, págs. 135-150.

Jenkins, D., Annaïg Morin (2018). “Job-to-Job Transitions, Sorting, and Wage Growth”. *Labour Economics*.

Kugler, A., J.F. Jimeno y V. Hernanz (2005). “Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms”, mimeo, University of Houston

Millán, A. et al. (2013), “¿Cómo influye la legislación de protección del empleo en las decisiones de contratación y despido de las empresas más pequeñas?”, *Economics Letters*, vol. 121/3, págs. 444-448.

Micco, A. y C. Pagés (2006), “Los efectos económicos de la protección del empleo: evidencia de datos internacionales a nivel industrial”, *IZA Discussion Papers*, No. 2433.

Mortensen, D. y C. Pissarides (1994), “Creación de empleo y destrucción de empleo en la teoría del desempleo”, *Review of Economic Studies*, vol. 61/3, págs. 397-415.

Murphy, G., I. Siedschlag y J. McQuinn (2017), “Protección del empleo e innovación industrial”, *Cambio industrial y corporativo*, vol. 26/3, págs. 379-398.

Nickell, S. (1978), “Costos fijos, empleo y demanda laboral a lo largo del ciclo”, *Economica*, vol. 45/180, págs. 329-345.

Pavan, R (2011). “Career Choice and Wage Growth”. *Journal of Labor Economics*, Vol. 29, No. 3 (July 2011), pp. 549-587. The University of Chicago.

Robert H. Topel, Michael P. Ward (1992), “Job Mobility and the Careers of Young Men, *The Quarterly Journal of Economics*”, volumen 107, número 2, páginas 439-479

Venn, D. (2013). “The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris, forthcoming.