

¿HACIA UN NUEVO SISTEMA DE INDEMNIZACIONES?

Un **análisis comparado** a la experiencia internacional

¿Qué se discute actualmente?



Costos que genera



Impacto en la **movilidad y formalidad laboral**



Incentivos que produce

¿A dónde avanza la discusión?



El ministro del Trabajo ha planteado hacer cambios al sistema actual como **parte del programa de gobierno del candidato Kast.**



La **SOFOFA** presentó un documento con medidas complementarias, dentro de las cuales está la de **reemplazar el actual sistema por uno a todo evento**



4,11% de las remuneraciones imponibles van a una cuenta individual del empleado.
(Por cargo del empleador)

INDEMNIZACIÓN
HOY EN CHILE

\$
=

1 mes
por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses



Límite de 11 años

Tope máx. 90UF mensuales

¿Cómo lo hacen en otros países?



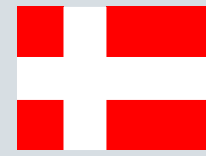
Alemania: protección al empleo y negociación

- En Alemania 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.
- La compensación equivale 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.
- **La renuncia voluntaria es penalizada con un periodo de bloqueo (Sperrzeit) de 12 semanas sin derecho a cobrar el seguro de desempleo.**



Austria: el modelo de la "mochila austríaca"

- Desde 2003 se **utiliza un mecanismo de capitalización individual**.
- El empleador aporta mensualmente un % a **un fondo que pertenece al trabajador** y lo acompaña toda su vida laboral.
- Los fondos pueden retirarse en caso de **despido o mantenerse como complemento de la pensión al momento de la jubilación**.
- **Busca fomentar la movilidad laboral** y evitar que las indemnizaciones constituyan un obstáculo para cambiar de empleo.



Dinamarca: flexibilidad con fuerte protección social

- Dinamarca es uno de los principales exponentes del denominado modelo de "**flexiguridad**". La legislación contempla una **gran flexibilidad para contratar y despedir**, pero que compensa con un sistema robusto de seguros de desempleo y políticas activas de reinserción laboral.
- Su sistema **garantiza un ingreso mensual que cubre hasta el 90% del salario original ante cualquier contingencia de desempleo, despido o enfermedad**.
- **Se financia de manera tripartita por el Estado, el empleador y el trabajador** de manera **voluntaria** y está condicionado a la búsqueda activa de empleo y capacitación del trabajador para su pronta reinserción.
- Cubre un máximo de dos años.
- **Permite:** una altísima rotación en el mercado laboral.



España: indemnización por año de servicio

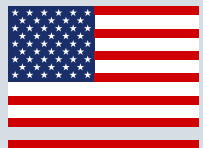
- La legislación española **distingue distintos tipos de despido y niveles de indemnización**.
- En los **despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas**, la indemnización corresponde a **veinte días de salario por año de servicio**, con un **máximo de doce mensualidades**.
- Tratándose de despidos improcedentes, la compensación asciende a treinta y tres días por año trabajado, con un límite de veinticuatro mensualidades.
- La renuncia voluntaria no genera derecho a indemnización.

¿Cómo lo hacen en otros países?



Colombia: indemnización por año de servicio

- 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**.



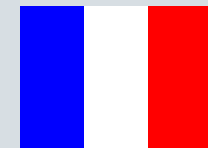
Estados Unidos: sin sistema de indemnización

- El sistema estadounidense **carece de una ley general que obligue a las empresas a pagar una indemnización**. Salvo en estados como Massachusetts y Nueva Jersey, que cuentan con leyes que obligan a hacerlo ante cierres masivos o despidos colectivos.
- Eso sí, bajo el principio del "**employment at will**", existen compensaciones que se pactan en los contratos individuales o como política interna de las empresas.



Inglaterra: convina años de servicio y edad del trabajador

- Los trabajadores con **dos años de antigüedad** tienen derecho a una indemnización legal ya sea por un despido por causas económicas o cierre de la empresa. El monto se calcula de acuerdo con la **edad del trabajador y los años de servicio**, con un **tope legal de 20 años**.
- El primer tramo corresponde para los **menores de 22 años**, que **reciben 0.5 semana del salario por cada año trabajado**. Quienes tienen **entre 23 y 40 años** obtienen el equivalente a **1 semana de remuneración por año trabajado**. El último grupo, que son los **mayores de 41**, perciben **1.5 semana laboral por año de servicio**.



Francia: indemnización desde 8 meses

- Los trabajadores con **ocho meses de antigüedad** ya tienen derecho a una indemnización por despido cuyo monto aumenta progresivamente en función de los años de servicio.
- Durante **los primeros 10 años corresponde a 1/4 de mes** de salario **por cada año de servicio**. Luego pasa a ser 1/3 de la remuneración mensual por cada año adicional.

1

La experiencia comparada 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.

2

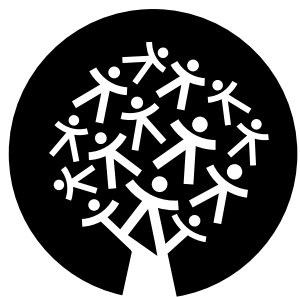
Mientras algunos países mantienen sistemas tradicionales de indemnización por años de servicios, **otros han evolucionado hacia mecanismos de capitalización individual** o han optado por **fortalecer los seguros de desempleo y las políticas de reinserción laboral.**

3

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.**

4

Ante cualquier eventual reforma que se quiera realizar en nuestro país, se deberá considerar las particularidades del mercado laboral nacional y procurar un adecuado equilibrio entre flexibilidad y protección de los trabajadores. **La discusión recién comienza y probablemente continuará ocupando un lugar relevante en la agenda laboral durante los próximos meses.**



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES



¿CONSULTAS?

No dudes en contactarnos a
contacto@gnpcanales.cl