

INFORME N°40

Permanencia en el empleo de trabajadores dependientes en Chile y la OCDE

Junio 2024



Juan Bravo



Observatorio del Contexto Económico

Informe N°40

Permanencia en el empleo de trabajadores dependientes en Chile y la OCDE

Juan Bravo¹

Resumen

- 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. 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.
- La evidencia empírica muestra que Chile es uno de los países con mayor rotación laboral dentro de la OCDE. Una de las manifestaciones de este fenómeno es que Chile es uno de los países de la OCDE con la mayor fracción de trabajadores dependientes con una duración menor a 12 meses con su actual empleador.
- Las últimas cifras disponibles revelan que en Chile el 31,1% de los trabajadores dependientes lleva 1 año o menos con su actual empleador, con lo que se posiciona como uno de los países de la OCDE con mayor proporción de trabajadores dependientes con duración menor a 1 año, sólo por detrás de Colombia y Turquía.
- Las cifras revelan que todos los países emergentes de la OCDE tienen una elevada proporción de trabajadores dependientes con duración menor a 1 año, muy por sobre el promedio del bloque. Los países desarrollados de la OCDE tienden a tener una mayor proporción de trabajadores dependientes con una duración de 1 año o superior, especialmente, los europeos.
- Las cifras al trimestre febrero-abril 2024 de la Encuesta Nacional de Empleo indican que el 24,7% de los trabajadores dependientes tiene contrato definido.
- Las cifras al trimestre febrero-abril 2024 dan cuenta que el 15,7% de los asalariados del sector privado es informal. Los asalariados informales no gozan de la autonomía que tiene un trabajador independiente ni tampoco de los derechos laborales que surgen de un trabajo bajo un vínculo de subordinación. En ese sentido, la mala calidad de estos empleos hace más probable que las relaciones laborales sean de corta duración y, por ende, con un bajo grado de retención y un mayor grado de rotación laboral. Los países desarrollados de la OCDE tienen una prevalencia de informalidad laboral considerablemente menor a la observada en Chile y otros países emergentes. Así, este podría ser un factor que puede contribuir a explicar relaciones laborales de mayor duración en los países desarrollados de la OCDE en el segmento de trabajadores dependientes.

¹ Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Chile: uno de los países OCDE con mayor proporción de trabajadores dependientes con duración menor a 1 año

Si bien la rotación laboral 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. 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.

La evidencia empírica muestra que Chile es uno de los países con mayor rotación laboral dentro de la OCDE². Una de las manifestaciones de este fenómeno es que Chile es uno de los países de la OCDE con la mayor fracción de trabajadores dependientes con una duración menor a 12 meses con su actual empleador. Esta puede ser considerada como una medida que permite comparar el grado de retención laboral entre países.

En efecto, tal como se observa en la Tabla 1 y en la Figura 1 en Chile el 31,1% de los trabajadores dependientes lleva 1 año o menos con su actual empleador, con lo que se posiciona como uno de los países de la OCDE con mayor proporción de trabajadores dependientes con duración menor a 1 año, sólo por detrás de Colombia y Turquía.

Las cifras revelan que todos los países emergentes de la OCDE tienen una elevada proporción de trabajadores dependientes con duración menor a 1 año, muy por sobre el promedio del bloque. Los países desarrollados de la OCDE tienden a tener una mayor proporción de trabajadores dependientes con una duración de 1 año o superior, especialmente, los europeos.

² Ver Albagli, E., Chovar, A., Madeira, C. y Naudon, A. (2017). “Flujos Laborales: Evidencia para Chile con Micro Datos del SII”. División de Estudios, Banco Central de Chile, Documento de Trabajo 812.

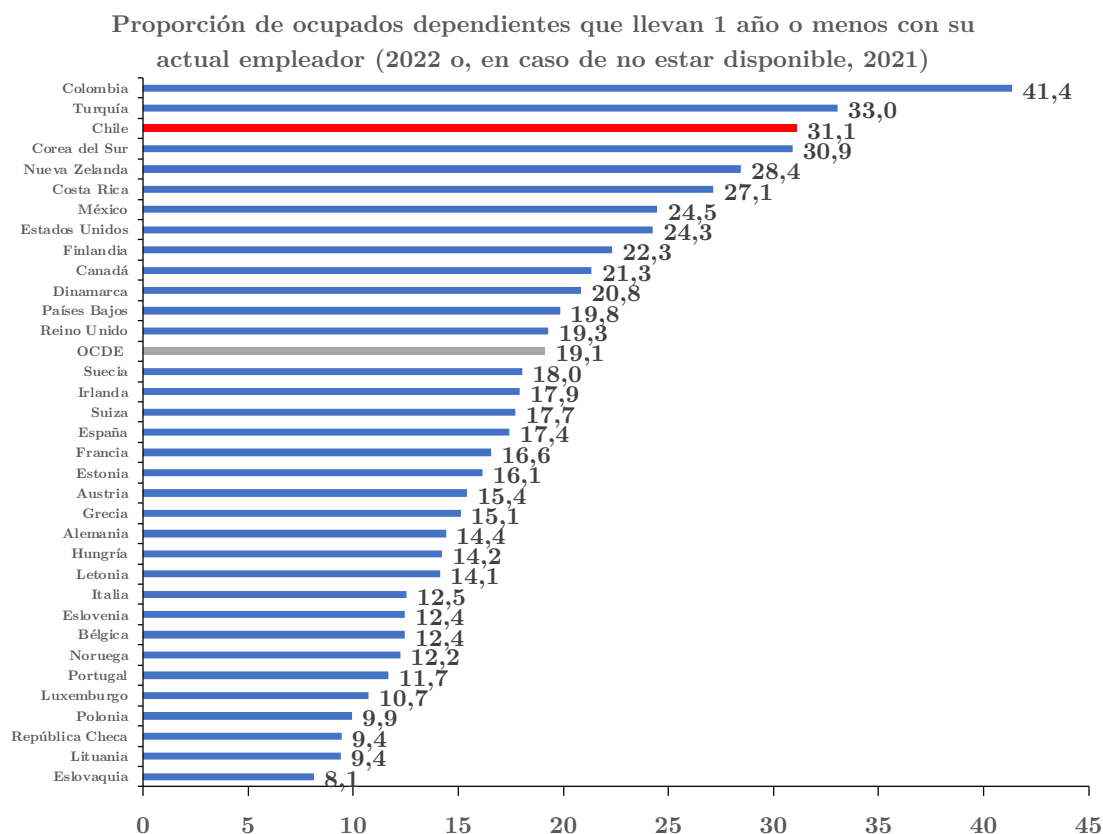
Tabla 1
Descomposición del empleo dependiente según tiempo de permanencia con su actual empleador (2022 o en caso de no estar disponible, 2021)

	Menor a 12 meses	Mayor o igual a 1 año y menor a 3 años	Mayor o igual a 3 años y menor a 5 años	Mayor o igual a 5 años y menor a 10 años	10 años o más
Alemania	14,4	14,8	13,2	18,0	39,6
Austria	15,4	15,0	13,2	18,1	38,3
Bélgica	12,4	12,5	12,8	17,8	44,4
Canadá	21,3	19,9	13,0	16,4	29,3
Chile	31,1	19,6	13,4	16,1	19,8
Colombia	41,4	20,8	10,4	12,8	14,7
Corea del Sur	30,9	20,9	11,8	14,9	21,6
Costa Rica	27,1	20,2	13,5	17,0	22,2
Dinamarca	20,8	20,2	15,1	17,7	26,3
Eslovaquia	8,1	11,1	14,4	24,5	41,9
Eslovenia	12,4	10,8	12,4	16,0	48,2
España	17,4	13,0	11,7	15,1	42,7
Estados Unidos	24,3	10,9	17,9	19,9	27,0
Estonia	16,1	16,8	15,7	20,5	30,8
Finlandia	22,3	16,2	13,4	15,7	32,3
Francia	16,6	12,7	12,1	15,4	43,2
Grecia	15,1	11,5	12,3	15,2	46,0
Hungría	14,2	14,6	15,8	21,8	33,6
Irlanda	17,9	16,6	15,9	16,9	32,7
Italia	12,5	11,4	11,5	15,6	48,9
Letonia	14,1	13,8	15,7	22,6	33,8
Lituania	9,4	20,0	15,7	21,8	33,1
Luxemburgo	10,7	13,2	13,8	18,9	43,3
México	24,5	14,2	17,0	18,7	25,7
Noruega	12,2	20,7	14,5	18,8	33,8
Nueva Zelanda	28,4	23,0	12,0	16,8	19,8
Países Bajos	19,8	17,6	15,4	15,1	32,1
Polonia	9,9	14,1	15,5	21,0	39,4
Portugal	11,7	11,5	12,2	14,2	50,3
Reino Unido	19,3	19,0	14,0	18,0	29,7
República Checa	9,4	12,5	13,6	20,1	44,4
Suecia	18,0	16,6	16,2	19,0	30,1
Suiza	17,7	18,3	15,6	19,2	29,2
Turquía	33,0	14,7	13,3	17,5	21,5
OCDE	19,1	15,3	14,5	17,8	33,3

El promedio OCDE corresponde al de 2021

Fuente: Elaborado en base a OECD.Stat

Figura 1



El promedio OCDE corresponde al de 2021

Fuente: Elaborado en base a OECD.Stat

Hay varios factores que pueden explicar que Chile tenga, en términos comparativos, una elevada proporción de trabajadores dependientes con una duración inferior a 1 año. Uno de ellos es la elevada proporción de trabajadores dependientes con contratos a plazo fijo. Las cifras al trimestre febrero-abril 2024 de la Encuesta Nacional de Empleo indican que el 24,7% de los trabajadores dependientes tiene contrato definido. En Chile ramas como Agropecuario-silvícola y pesca y Construcción tienen una elevada prevalencia de contratos a plazo fijo.

Otro factor que podría explicar lo anterior es que en Chile existe una elevada proporción de empleo realizado bajo subordinación que es informal, es decir, donde el empleador no paga las cotizaciones de salud o pensión. Así, las cifras al trimestre febrero-abril 2024 dan cuenta que el 15,7% de los asalariados del sector privado es informal. Los asalariados informales no gozan de la autonomía que tiene un trabajador independiente ni tampoco de los derechos laborales que surgen de un

trabajo bajo un vínculo de subordinación. En ese sentido, la mala calidad de estos empleos hace más probable que las relaciones laborales sean de corta duración y, por ende, con un bajo grado de retención y un mayor grado de rotación laboral. Los países desarrollados de la OCDE tienen una prevalencia de informalidad laboral considerablemente menor a la observada en Chile y otros países emergentes. Así, este podría ser un factor que puede contribuir a explicar relaciones laborales de mayor duración en los países desarrollados de la OCDE en el segmento de trabajadores dependientes.

Finalmente, ambos fenómenos pueden estar influidos por aspectos como las regulaciones laborales, que desincentivan la contratación a plazos mayores.

Evaluar empíricamente estas hipótesis puede ser objeto de futuras investigaciones.

