

**41% de los contratos del sector privado dura menos de un año**

## RADIOGRAFÍA A LA ROTACIÓN LABORAL:

**En el sector público se presenta una situación inversa: el 45,7% de los funcionarios lleva más de diez años trabajando para el mismo empleador**

El mercado laboral chileno está constituido por una gran masa de eternos principiantes.

Eternos principiantes, porque cuando todavía no terminan de acomodarse en un puesto, parten una vez más desde cero, ya sea porque son despedidos antes del año -en algunos casos para ser recontratados por el mismo empleador y de ese modo no ser beneficiarios de indemnizaciones por años de servicio- o porque la naturaleza estacional de algunas actividades, como el agro y la construcción, impide establecer contratos más duraderos.

Así al menos lo muestra un estudio elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) que da luces sobre una de las fragilidades del mercado laboral chileno: la excesiva rotación entre los trabajadores.

Las cifras revelan que de un total de 4,3 millones de trabajadores dependientes del sector privado, más del 40% pierde o cambia de trabajo antes de los doce meses. Sólo el 17,4% puede considerarse un trabajador antiguo, con más de diez años de servicio en la misma empresa.

Esta alta rotación se debe en gran medida a la naturaleza de los contratos. Tal como advierte el abogado laboralista Marcelo Albornoz, el sistema de indemnizaciones por años de servicio alienta la proliferación de contratos a plazo fijo, lo que impide a los trabajadores acumular experiencia y nuevas destrezas.

De 5,4 millones de contratos (tanto del sector privado como público) más de 1,6 millones son a plazo definido.

Pero también hay otro grupo de personas que cambian de empleo voluntariamente ante mejores ofertas. Un ejemplo es el caso de la abogada de la Universidad de Chile, Claudia Craig, quien cuenta que dejó el sector público porque le pagaban poco, no tenía proyección y se llevaba mal con su jefe.

El académico de la Universidad Católica Alberto Armstrong advierte que esta inestabilidad en el empleo no sólo tiene un impacto pernicioso para los trabajadores, quienes pierden continuidad en la generación de ingresos y generan lagunas previsionales que afectan sus futuras pensiones, sino también para las empresas.

"En un plazo tan corto no se puede capacitar a la gente en destrezas complejas y, por lo tanto, es difícil mejorar la productividad y los sueldos. Pero además, cuando un empleado relativamente importante se va, la compañía debe echar a andar un nuevo proceso de reclutamiento y de inducción que se demora un tiempo y que tiene un costo importante", dice.

Chile cuenta con los niveles de productividad laboral, medidos en PIB por hora trabajada, más bajos de la OCDE; por debajo incluso de México y Polonia.

Una de las propuestas que se barajan para morigerar los efectos de esta alta movilidad surgió de un reciente trabajo de la economista de la Universidad Adolfo Ibáñez Andrea Repetto, del ex ministro del Trabajo Ricardo Solari y de los abogados Marcelo Albornoz y Francisco del Río.

La iniciativa apunta a reemplazar el sistema de un mes por año de servicio con un tope de once meses por un sistema de indemnización a todo evento, que cubra todos los contratos nuevos y que se financie con aportes del empleador a una cuenta de propiedad del trabajador.

Una situación particular se presenta en la administración pública (gobierno central y municipal). Mientras el 46% de los funcionarios tienen más de 10 años de antigüedad, sólo 16% tiene menos de un año.

El Estatuto Administrativo dota a los funcionarios públicos de altos niveles de estabilidad, lo que explica que, además, el promedio de edad en el Estado bordee los 50 años, uno de los más altos de todas las ramas de la economía.

### **Los que más rotan**

Las cifras globales están influidas, en gran medida, por lo que ocurre en dos industrias cuya naturaleza está determinada por la estacionalidad: el agro y la construcción.

En el primer caso, el 46% de los trabajadores permanecen menos de un año en el mismo empleo y, en el segundo, el 53%.

En la minería, en tanto, también se está presentando una rotación que está por sobre el promedio, pero en este caso se debe a la guerra que libran las empresas del rubro por conseguir mano de obra calificada.

El ingeniero mecánico Carlos Moret es uno de los que ha experimentado esta fuerte disputa por personal calificado que se da en la gran minería y en la construcción. "En cuatro meses he recibido siete ofertas de trabajo, y se ve una fuerte presión sobre los salarios", cuenta.

Además, dice que para conformar su propio equipo de trabajo ha tenido dificultades, toda vez que los salarios para un cargo técnico, por ejemplo, casi se han duplicado en los últimos dos años.

Cifras de Antofagasta Minerals presentadas en la Universidad Católica del Norte hablan de un déficit de mano de obra para la minería de 12.300 personas de aquí a 2015, entre profesionales y personal técnico.

Esto bajo un escenario en el que se prevé que la demanda de mano de obra para este sector aumentará 50% en el período 2008-2015.

### **Los altos ejecutivos también están en zona de peligro**

Por razones distintas a las de los trabajadores de base, en el segmento ejecutivo también se observa una alta tasa de rotación. La competitividad que se observa en el retail y el sector financiero genera una fuerte presión sobre los equipos gerenciales, y en este contexto "se gatilla el cambio de ciertos ejecutivos que no poseen las competencias que la organización necesita para seguir siendo exitosa", dice Mario Mora, socio director del head hunter Equation Partners.

"En el sector de telecomunicaciones también se ha producido una gran rotación en los últimos años, y particularmente en los últimos 18 meses, pero aquí las razones obedecen a otras cosas. Por ejemplo, la entrada de dos nuevos actores al mercado de telefonía celular, como VTR y Nextel, ha generado una presión de demanda fuerte por talento que ha impactado a los principales competidores".

La directora de Operaciones en Chile de la firma de head hunter Robert Half, Karina Pérez, no ve con malos ojos que la rotación se instale también en la alta gerencia: "los estilos de liderazgo de los ejecutivos son diferentes, y cada uno se ajusta a etapas diferentes de la organización. Esto hace que cada cuatro o cinco años, normalmente, los ejecutivos roten de tal forma de tener las habilidades necesarias para un nuevo proceso".

Pablo Obregón Castro  
Julio 24 de 2011