

INFORME N°54

Caracterización de trabajadores cuya antigüedad supera el límite de la indemnización por años de servicio

Julio 2025

**Jose Acuña
Juan Bravo**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Informe N°54

Caracterización de trabajadores cuya antigüedad supera el límite de la indemnización por años de servicio

Jose Acuña¹ y Juan Bravo²

Resumen

- Al trimestre marzo-mayo 2025 había 4.863.611 asalariados formales del sector privado, de los cuales 686.077 llevan trabajando en su empleo durante 11 años y 7 meses o más (es decir, cuya antigüedad supera el tope de la indemnización por años de servicio). En consecuencia, el 14,1% de los asalariados formales del sector privado tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS. Este porcentaje es bajo, toda vez que la antigüedad promedio de los asalariados formales del sector privado en su empleo actual es de 5,5 años, mientras que la mediana es de sólo 2,9 años.
- Aunque a nivel agregado el 14,1% de los asalariados formales del sector privado tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS, existen diferencias por tamaño de empresa. En la microempresa el 13,8% de los asalariados formales está en esta situación, en la pequeña empresa la cifra es de 12% y en la mediana empresa, la prevalencia es del 12,5%. En la gran empresa, la cifra se eleva al 17,1%. De las cifras se desprende que entre los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS el 48,5% pertenece a la gran empresa, el 49,7% pertenece a Mipymes y el 1,8% no pudo ser clasificado según tamaño de empresa.
- La prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS es considerablemente mayor entre quienes ejercen ocupaciones de alta calificación. Así, mientras el 18,1% de los asalariados formales del sector privado que ejerce ocupaciones de alta calificación tiene una antigüedad que supera el tope de la IAS, esta cifra es de 12,5% en el segmento de mediana calificación y de sólo 9,6% en el de baja calificación.
- Las ramas de actividad económica con mayor prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS son Enseñanza (23%), Actividades financieras y de seguros (19,9%), Industrias manufactureras (18,4%) y Agropecuario, silvícola y pesca (17,9%). En cambio, otras ramas de actividad económica presentan una prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS bastante inferior al promedio. Entre ellas, destacan Alojamiento y servicios de comida (6,6%), Construcción (7,9%), Explotación de minas y canteras (9,5%) y Servicios administrativos y de apoyo (9,9%).
- El 25% de los asalariados formales del sector privado que son miembros de un sindicato tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS. En cambio, entre los asalariados formales del sector privado que no son miembros de un sindicato sólo el 11,8% tiene una antigüedad en su empleo actual de 11 años y 7 meses o superior.
- Aunque el Seguro de Cesantía es la opción más adecuada para cubrir la contingencia de término de una relación laboral, es necesario fortalecerlo considerablemente para que cumpla su fin y sea una opción real para sustituir a la IAS. Sus parámetros han ido quedando desactualizados ante los cambios en el mercado laboral chileno. Uno de ellos es la tendencia al alza de la duración del desempleo a partir de 2015.

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

² Director Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Introducción

En la actualidad el artículo 163 del Código del Trabajo establece que, en aquellos casos en que el contrato tenga una vigencia de 1 año o más y el empleador le ponga término por las razones señaladas en el artículo 161, esto es, por necesidades de la empresa o por desahucio³, deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio (IAS) que hayan pactado contractualmente y, de no existir tal pacto, la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente al empleador. La indemnización se encuentra limitada a 330 días de remuneración (11 meses). Además, en el artículo 169 de dicho Código se establece que el empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extenderse el finiquito, salvo acuerdo en contrario.

Recientemente la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó en general la iniciativa que elimina el tope de 11 años para las indemnizaciones por años de servicio (Boletín 17394-13).

Este informe busca aportar antecedentes que permitan dimensionar la cantidad de trabajadores cuya antigüedad laboral supera el límite de la indemnización por años de servicio y caracterizar a este segmento.

II. Caracterización de trabajadores cuya antigüedad supera el tope de la indemnización por años de servicio

El análisis se concentra en el segmento de asalariados formales del sector privado, que es al segmento al que aplica la regulación de la IAS. Se utilizan datos procesados de la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE para el trimestre marzo-mayo 2025.

En particular, el segmento de interés para el análisis son los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad en su empleo actual supera el límite actual de

³ El desahucio es una modalidad excepcional que permite al empleador terminar el contrato por la manifestación unilateral de voluntad, en orden a no perseverar en el contrato del trabajo celebrado. Se contemplan sólo 3 situaciones de desahucio válidas en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo: 1) Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; 2) Trabajadores de casa particular; 3) Empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

la IAS, es decir, 11 años. De aprobarse la iniciativa que elimina el tope de 11 años para las indemnizaciones por años de servicio, aquellos trabajadores cuya antigüedad es de 11 años y 7 meses o más tiempo verían incrementado el monto de IAS que recibirían en caso de que su contrato terminara por las causales del artículo 161 inciso 1 (necesidades de la empresa) o del artículo 161 inciso 2 (desahucio del empleador).

En consecuencia, el segmento a caracterizar en base a los datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE es el de asalariados formales del sector privado que en su actual empleo llevan trabajando durante 11 años y 7 meses o más tiempo⁴.

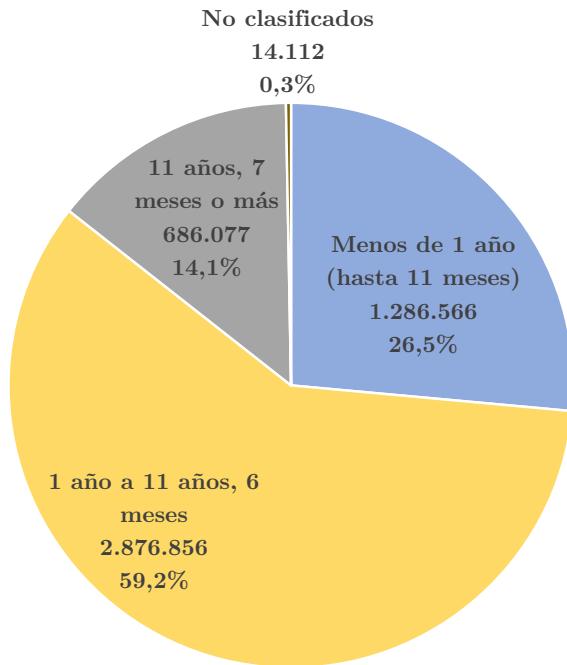
Al trimestre marzo-mayo 2025 había 4.863.611 asalariados formales del sector privado, de los cuales 686.077 llevan trabajando en su empleo durante 11 años y 7 meses o más (es decir, cuya antigüedad supera el tope de la indemnización por años de servicio). En consecuencia, el 14,1% de los asalariados formales del sector privado tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS (Figura 1). Este porcentaje es bajo, toda vez que la antigüedad promedio de los asalariados formales del sector privado en su empleo actual es de 5,5 años, mientras que la mediana es de sólo 2,9 años.

Por su parte, la Tabla 1 muestra la distribución de los asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS según el tiempo de permanencia en dicho empleo. Las cifras revelan que el 18% lleva entre 11 años 7 meses y 13 años en su actual empleo, el 18,6% tiene una antigüedad de más de 13 años y hasta 15 años, el 12,2% más de 15 años y hasta 17 años, el 16,3% más de 17 años y hasta 20 años, el 18,4% más de 20 años y hasta 26 años y el 16,4% lleva más de 26 años en su actual empleo.

⁴ Para determinar el tiempo que lleva un asalariado formal en el sector privado en su actual empleo se excluyen las respuestas "No sabe" y "No responde" a la pregunta del año desde el cual trabaja para su empleador. En el caso de tener una respuesta válida para el año, pero no para el mes, se imputa este valor por 6 si el año reportado es distinto al año de la encuesta.

Figura 1

Distribución de los asalariados formales del sector privado según antigüedad en su actual empleo (trimestre marzo-mayo 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Tabla 1

Distribución de los salarios formales del sector privado que tienen una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS según tiempo de permanencia (trimestre marzo-mayo 2025)

Tiempo de permanencia en el actual empleo	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	% del total de asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
11 años 7 meses hasta 13 años	123.603	18,0
Más de 13 años hasta 15 años	127.951	18,6
Más de 15 años hasta 17 años	83.671	12,2
Más de 17 años hasta 20 años	112.166	16,3
Más de 20 años hasta 26 años	126.406	18,4
Más de 26 años	112.280	16,4

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Desglose según tamaño de empresa

Las cifras de la Tabla 2 revelan que, aunque a nivel agregado el 14,1% de los asalariados formales del sector privado tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS, existen diferencias por tamaño de empresa. En la microempresa el 13,8% de los asalariados formales está en esta situación, en la pequeña empresa la cifra es de 12% y en la mediana empresa, la prevalencia es del 12,5%. En la gran empresa, la cifra se eleva al 17,1%.

Tabla 2

Porcentaje y número de asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS por tamaño de empresa (trimestre marzo-mayo 2025)

	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	Asalariados formales del sector privado	% de los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
Microempresa (10 trabajadores o menos)	79.543	577.930	13,8
Pequeña empresa (11 a 49 trabajadores)	119.910	998.681	12,0
Mediana empresa (50 a 199 trabajadores)	141.374	1.134.113	12,5
Gran empresa (200 trabajadores o más)	332.629	1.942.138	17,1
No clasificados	12.621	210.749	6,0
Total	686.077	4.863.611	14,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

De las cifras de la Tabla 2 se desprende también que en el segmento de asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS el 48,5% pertenece a la gran empresa, el 49,7% pertenece a Mipymes y el 1,8% no pudo ser clasificado según tamaño de empresa.

Desglose según nivel de calificación de la ocupación

Las cifras de la Tabla 3 dan cuenta que la prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS es considerablemente mayor entre quienes ejercen ocupaciones de alta calificación. Así, mientras el 18,1% de los asalariados formales del sector privado que ejerce ocupaciones de alta calificación tiene una antigüedad que supera el tope

de la IAS, esta cifra es de 12,5% en el segmento de mediana calificación y de sólo 9,6% en el de baja calificación.

Tabla 3

Porcentaje y número de asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS por nivel de calificación de la ocupación (trimestre marzo-mayo 2025)

	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	Asalariados formales del sector privado	% de los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
Alta	325.818	1.801.671	18,1
Mediana	284.615	2.270.535	12,5
Baja	75.644	789.778	9,6
No clasificados	0	1.627	0,0
Total	686.077	4.863.611	14,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Desglose según rama de actividad económica

Las cifras de la Tabla 4 muestran un panorama variopinto en cuanto a la prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS por rama de actividad económica. Al trimestre marzo-mayo 2025 las ramas de actividad económica con mayor prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS son Enseñanza (23%), Actividades financieras y de seguros (19,9%), Industrias manufactureras (18,4%) y Agropecuario, silvícola y pesca (17,9%). En cambio, otras ramas de actividad económica presentan una prevalencia de asalariados formales del sector privado que tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS bastante inferior al promedio. Entre ellas, destacan Alojamiento y servicios de comida (6,6%), Construcción (7,9%), Explotación de minas y canteras (9,5%) y Servicios administrativos y de apoyo (9,9%).

Tabla 4

Porcentaje y número de asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS por rama de actividad económica (trimestre marzo-mayo 2025)

	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	Asalariados formales del sector privado	% de los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
Enseñanza	92.179	400.395	23,0
Actividades financieras y de seguros	34.047	171.493	19,9
Industrias manufactureras	110.315	598.449	18,4
Agropecuario, silvícola y pesca	51.465	287.543	17,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	28.256	194.925	14,5
Transporte y almacenamiento	46.409	323.740	14,3
Otras actividades de servicios	14.423	107.392	13,4
Salud y asistencia social	33.857	252.591	13,4
Comercio	121.189	963.274	12,6
Información y comunicaciones	21.386	183.882	11,6
Servicios administrativos y de apoyo	15.012	151.736	9,9
Explotación de minas y canteras	27.014	283.738	9,5
Construcción	29.294	371.187	7,9
Alojamiento y de servicio de comidas	16.667	252.425	6,6
Resto	44.564	320.841	13,9
Total	686.077	4.863.611	14,1

Se excluyen ramas de actividad con bajo número de observaciones.

La rama Otras actividades de servicios incluye actividades que no pudieron ser clasificadas en otras ramas tales como actividades de asociaciones, reparación de computadores y de efectos personales y enseres domésticos, lavado y limpieza de productos textiles y de piel, servicios de peluquería y otros tratamientos de belleza, pompas fúnebres y actividades conexas, entre otras.

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Desglose según presencia de tercerización

En la medición oficial del INE se consideran como empleos asalariados tercerizados aquellos donde el acuerdo o contrato laboral no se estipula directamente con la empresa en la que trabaja, sino que mediante:

- un contratista o subcontratista de bienes o servicios
- una empresa de servicios temporales o suministradora de trabajadores
- un enganchador (contratista agrícola)

Las cifras de la Tabla 5 revelan que el 15,6% de los asalariados formales del sector privado que no están en una modalidad de tercerización (es decir, que están contratados directamente por la empresa en donde trabajan) tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS. En cambio, entre los asalariados formales del sector privado que están tercerizados sólo el 5,7% tiene una antigüedad en su empleo actual de 11 años y 7 meses o superior. Esto se debe a la menor prevalencia de contratación a plazo indefinido en el segmento de asalariados tercerizados.

Tabla 5
Porcentaje y número de asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS por ente empleador (trimestre marzo-mayo 2025)

	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	Asalariados formales del sector privado	% de los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
No tercerizados	644.011	4.117.938	15,6
Tercerizados	42.067	742.341	5,7
No clasificados	0	3.332	0,0
Total	686.077	4.863.611	14,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Desglose según asociación a sindicatos

La Tabla 6 realiza un desglose de los asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS según si son miembros de un sindicato.

Las cifras revelan que el 25% de los asalariados formales del sector privado que son miembros de un sindicato tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS. En cambio, entre los asalariados formales del sector privado que no son miembros de un sindicato sólo el 11,8% tiene una antigüedad en su empleo actual de 11 años y 7 meses o superior.

Tabla 6

Porcentaje y número de asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS por asociación a un sindicato (trimestre marzo-mayo 2025)

	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	Asalariados formales del sector privado	% de los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
Miembro de sindicato	219.719	877.204	25,0
No es miembro de sindicato	457.761	3.887.972	11,8
No clasificados	8.597	98.435	8,7
Total	686.077	4.863.611	14,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Desglose según sexo

Las cifras de la Tabla 7 revelan que el 14,8% de los hombres asalariados formales del sector privado tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS, mientras que entre las mujeres asalariadas formales del sector privado el 12,9% tiene una antigüedad en su empleo actual que supera el tope de la IAS. En parte, lo anterior obedece a que las mujeres enfrentan mayores dificultades para permanecer largo tiempo en un mismo empleo, por ejemplo, debido a la mayor tasa de renuncia para atender responsabilidades familiares.

Tabla 7

Porcentaje y número de asalariados formales del sector privado que tienen una antigüedad que supera el tope de la IAS por sexo (trimestre marzo-mayo 2025)

	Asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS	Asalariados formales del sector privado	% de los asalariados formales del sector privado cuya antigüedad es superior al tope de la IAS
Hombre	444.703	2.996.108	14,8
Mujer	241.375	1.867.504	12,9
Total	686.077	4.863.611	14,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

III. Discusión

En Chile, la IAS se justificaba en el pasado al existir una carencia relevante en el sistema de seguridad social, como una alternativa ante la inexistencia de un seguro de cesantía adecuado que cubriera al trabajador ante la contingencia del término del vínculo laboral. Sin embargo, la realidad ha cambiado y hoy el país cuenta con un Seguro de Cesantía, que es el mecanismo más adecuado y eficiente para el fin que busca conseguir la IAS. En efecto, el espíritu original de dicha indemnización queda de manifiesto en el hecho de que la Ley 19.728 que establece el Seguro de Cesantía, estipula que se impute a la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

El diseño de la IAS genera una serie de distorsiones y efectos perniciosos sobre la contratación formal, por lo que la materialización de la iniciativa que busca eliminar el tope profundizaría los efectos perjudiciales de esta política.

Los elevados costos para terminar una relación laboral desincentivan la contratación formal o promueven la contratación a plazo definido. El actual diseño de la IAS puede afectar en mayor medida a las empresas de menor tamaño, que son las que tienen menos espaldas financieras, ya que, en períodos en donde las empresas deben ajustar sus dotaciones de personal, la carga económica puede ser considerable.

Además, la existencia de la IAS distorsiona el vínculo entre productividad laboral y salarios, ya que desincentiva el justo y necesario incremento de las remuneraciones ante los incrementos de productividad laboral, ya que, al ser el pago de la indemnización en base a la última remuneración, el monto de este pasivo contingente aumenta con cada incremento de remuneraciones y, por ende, mientras más van pasando los años, el empleador tiene menos incentivos a incrementar los sueldos, ya que finalmente lo pagará -eventualmente- al momento del despido por necesidades de la empresa o por desahucio. Es decir, el actual diseño de la IAS provoca que los incrementos de remuneraciones que se irían dando a medida que con el paso del tiempo el trabajador va ganando experiencia y, por ende, mayor productividad en su trabajo, se trasladen para ser pagados en el futuro, en el caso de que la relación laboral termine por alguna de las causales que dan derecho a la IAS. Al mismo tiempo, un trabajador productivo se

desincentiva al ver que sus incrementos salariales no dicen relación con sus resultados, generando frustración e inclusive la búsqueda de otro empleo.

Otro efecto negativo de la actual IAS es que los trabajadores que llevan muchos años trabajando en la misma empresa y a los cuales se les presenta una mejor oportunidad laboral podrían no estar dispuestos a tomarla debido a que el costo de perder la indemnización por renunciar y no ser despedidos por necesidad de la empresa (o desahucio) se vuelve bastante alto, lo que genera inmovilidad y evita la reasignación de estos trabajadores hacia empleos más productivos, reduciendo la eficiencia. La movilidad laboral asociada a mejores perspectivas para el trabajador es positiva, pero la existencia de un eventual pago de la IAS puede distorsionar la toma de decisiones.

Asimismo, se puede generar el mal incentivo en algunos trabajadores que llevan muchos años trabajando en la misma empresa pero que quieren renunciar a buscar el despido para obtener una indemnización que puede llegar a ser lo suficientemente importante en términos monetarios, incurriendo incluso en el incumplimiento de sus funciones u otros actos para lograr dicho fin.

Finalmente, la IAS tiene la desventaja para el trabajador de que éste asume en parte el riesgo de bancarrota de la empresa, inclusive, aunque la legislación de quiebras le dé prioridad de pago a los empleados, ya que existe la posibilidad de que no existan los fondos suficientes para poder pagarle lo que estipula la normativa (aunque eventualmente, es el propio pago de la IAS ante una situación de dificultad financiera puede empujar a la empresa a la quiebra).

En consecuencia, aunque un porcentaje relativamente pequeño de los trabajadores podría beneficiarse de esta iniciativa al recibir un monto de IAS superior al actual (sólo en el caso de que el término de contrato ocurra por las causales de despido por necesidades de la empresa o por desahucio del empleador), los efectos negativos que provoca afectan al mercado laboral como un todo, al desincentivar la creación de empleo asalariado formal en el sector privado, distorsionar la relación entre productividad laboral y salarios y reducir la eficiencia.

Con todo, si bien el mecanismo más adecuado y eficiente para enfrentar la contingencia de pérdida de empleo es el seguro de cesantía, es necesario fortalecerlo considerablemente para que cumpla su fin y sea una opción real para sustituir a la IAS. Sus parámetros han ido quedando desactualizados ante los cambios en el mercado laboral chileno. Uno de ellos es la tendencia al alza de la duración del desempleo a partir de 2015 (Figura 2). Al trimestre marzo-mayo

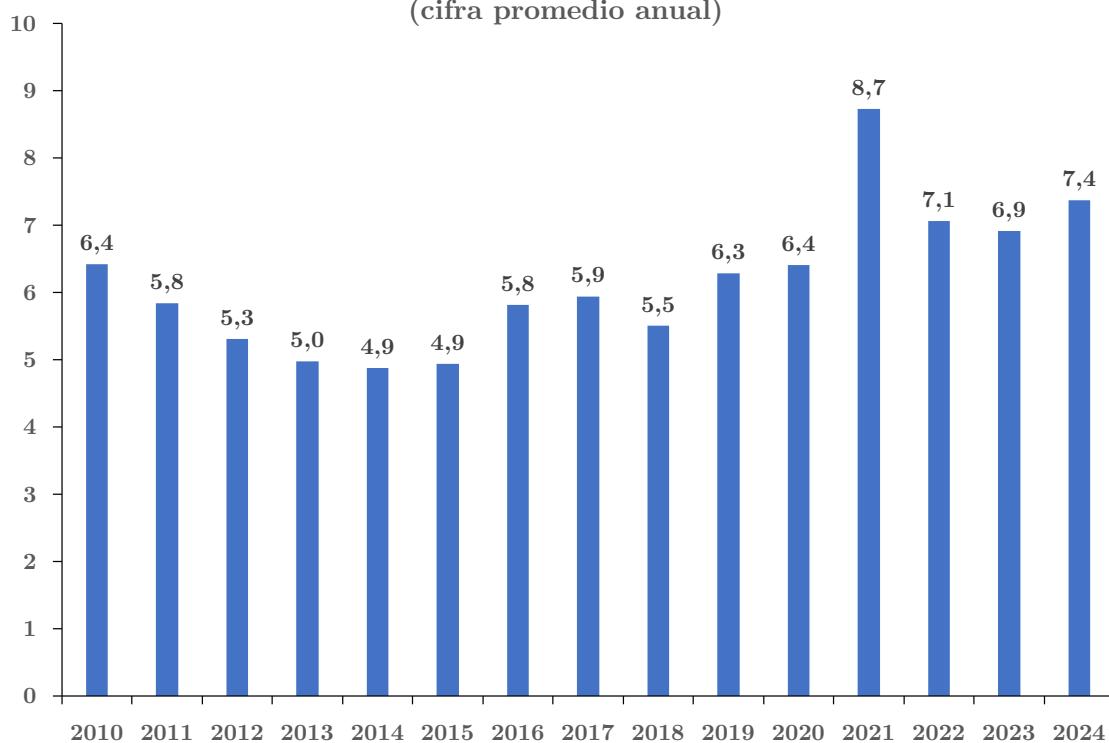
2025 los desempleados llevaban en promedio 7,6 meses buscando trabajo. Sin embargo, esta no es la realidad que había en el mercado laboral hace una década atrás. Las cifras muestran que, en 2024, los desempleados llevaban buscando trabajo, en promedio, durante 7,4 meses, cifra muy superior a lo observado en los años 2014 y 2015, en donde el promedio era de 4,9 meses.

En la misma línea, la evidencia presentada por Acuña y Bravo (2022) en colaboración con Cajas de Chile reveló que para el periodo 2016-2020 si se consideran todas las salidas desde el estatus de dependiente formal durante dicho periodo, el tiempo promedio de reinserción al mismo estatus laboral es de 7,5 meses⁵.

Figura 2

Duración promedio del desempleo en número de meses

(cifra promedio anual)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

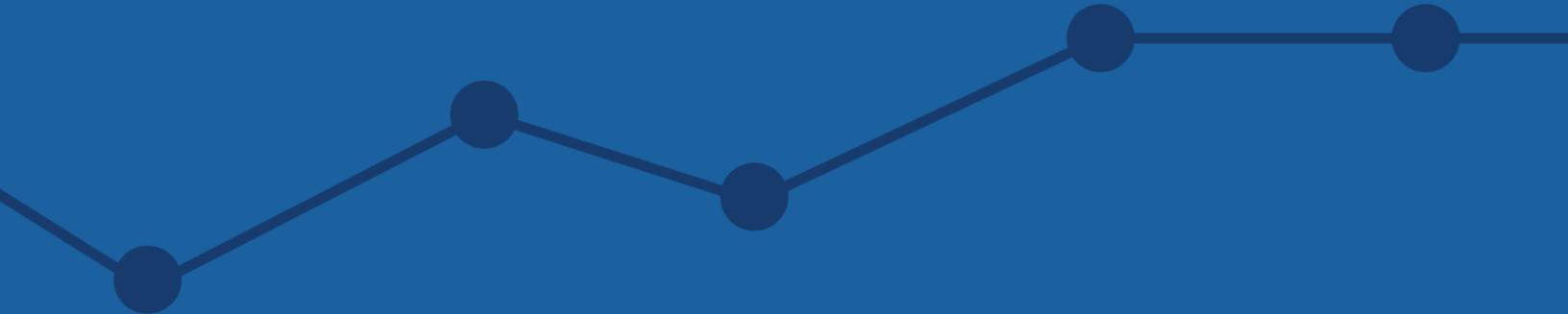
El Fondo de Cesantía Solidario permite otorgar cobertura al trabajador ante el término de una relación laboral cuando los recursos de la Cuenta Individual de

⁵ Acuña, J. y Bravo, J. (2022). “Análisis de salida y reinserción al empleo dependiente formal”. Disponible en <https://ocec.udp.cl/proyecto/analisis-de-salida-y-reinsercion-al-empleo-dependiente-formal/>

Cesantía son insuficientes. Sin embargo, este mecanismo sólo otorga 5 giros (excepto en periodos de alto desempleo en donde puede llegar a 7 giros). Así, a la luz de las cifras es necesario ahondar y discutir en cuanto a la duración de la protección que otorga actualmente el sistema de Seguro de Cesantía ante la contingencia del término de una relación laboral.

Además, los pagos que otorga el Seguro de Cesantía decrecen rápidamente. Si bien es adecuado que los pagos tengan una trayectoria decreciente para incentivar rápidamente la búsqueda de empleo, es importante que permitan una cobertura que esté alineada con la situación del mercado laboral. Si la duración del desempleo es mucho más alta que en el pasado, entonces es necesario que este mecanismo se adecúe a las circunstancias efectivas del mercado laboral.

En definitiva, en el diseño de un mecanismo de protección ante la contingencia del término de una relación laboral es crucial el análisis respecto a la pertinencia de los parámetros de nuestro actual Seguro de Cesantía. La sustitución de la actual IAS por un sistema de Seguro de Cesantía más robusto que el actual podría ser la vía para compatibilizar la protección y compensación a los trabajadores ante la contingencia del término de un vínculo laboral y fortalecer la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP.

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

