

INFORME N°78

Indemnización por años de servicio: antecedentes para la discusión

Junio 2026

Jose Acuña
Juan Bravo

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Indemnización por años de servicio: antecedentes para la discusión

Jose Acuña¹ y Juan Bravo²

Resumen

- Se revisan esquemas de indemnización por despido en una selección de países desarrollados y de América Latina, de tal manera de tener una perspectiva más amplia respecto a las modalidades que existen en el mundo para abordar esta contingencia.
- Países como Austria e Italia tienen sistemas basados en ahorro individual (fondos), los cuales se caracterizan por aportes periódicos del empleador que generan un fondo acumulable, normalmente disponible bajo condiciones específicas. Estos sistemas se caracterizan por la existencia de una cuenta individual de propiedad del trabajador, por lo que difieren de los seguros de desempleo tradicionales, donde el financiamiento suele ser un fondo común.
- Se analizan los casos de Australia, España, Francia, México y Turquía que tienen sistemas tradicionales, en donde el empleador financia directamente el costo del despido, frecuentemente condicionado al motivo de la desvinculación.
- Países como Brasil y Colombia cuentan con sistemas de indemnización mixtos, los cuales se basan en la combinación de un componente de indemnización por despido tradicional y otro a través del acceso a los recursos ahorrados en cuentas individuales del trabajador ante la contingencia del término del vínculo laboral, tal como ocurre en Chile.
- Existe una serie de países en donde los sistemas de indemnización por despido son voluntarios, entre los que se cuentan Alemania, Estados Unidos, Japón y Suecia.
- El sistema de IAS genera una dualidad contractual, en donde los contratos temporales tienen costos considerablemente menores que los contratos a plazo indefinido. Mientras mayores sean los costos de despido asociados a la contratación indefinida habrá mayor incentivo al uso de contratos temporales para evitar el costo de despido y la rigidez de los contratos indefinidos. Los datos dan cuenta que Chile es, junto a Israel, Corea del Sur y Turquía, el país que tiene los costos de despido más altos de la OCDE. Así, en Chile la indemnización por despido por redundancia para un trabajador con 10 años de antigüedad es equivalente a 10 salarios mensuales, mientras que en la OCDE esta cifra es de sólo 3,2 meses en promedio.
- Los datos para los países de la OCDE muestran que mayores costos de despido se asocian con una mayor prevalencia de ocupados dependientes con contratos temporales.
- Aunque un porcentaje relativamente pequeño de los trabajadores se ve beneficiado en los hechos con la IAS (en 2025 sólo el 18,6% de los términos de contrato fue por la causal de despido por necesidad de la empresa según los datos de la Dirección del Trabajo), los efectos negativos que provoca esta regulación afectan al mercado laboral como un todo, al desincentivar la creación de empleo asalariado formal en el sector privado (especialmente a plazo indefinido), distorsionar la relación entre productividad laboral y salarios y reducir la eficiencia.
- 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

El mercado laboral chileno se encuentra debilitado hace bastante tiempo, pero en los últimos meses esta situación se ha profundizado. Uno de los síntomas más claros de dicha debilidad es la tendencia al alza de la tasa de desempleo en la última década, la cual se ubicó en 9,1% al trimestre febrero-abril 2026, la cifra más alta desde el trimestre abril-junio 2021. Lo anterior obedece en parte importante al menor dinamismo de la generación de empleo asalariado formal en el sector privado, lo que conlleva un mercado laboral que tiene una menor capacidad para absorber a la fuerza laboral. Si bien aumentar la capacidad de crecimiento de mediano plazo es crucial, un mejor diseño de las regulaciones laborales también puede contribuir a estimular la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.

Las cifras ubican a Chile como uno de los países de la OCDE con los costos de despido más altos. El diseño actual de la indemnización por años de servicio (IAS) se traduce en un esquema en que al contratar a un trabajador a plazo indefinido se genera de inmediato una obligación latente para la empresa, en la cual se gatilla el pago de la IAS si la persona trabaja 1 año o más en la empresa y el vínculo termina por despido por necesidad de la empresa. Este monto puede llegar a ser bastante grande y muy difícil de abordar especialmente cuando no se ha provisionado para enfrentar dicha contingencia, lo que tiende a ocurrir principalmente en empresas de menor tamaño. Por el contrario, para el trabajador contratado a plazo indefinido se genera un derecho latente, el cual únicamente se gatilla si se cumplen los requisitos anteriormente señalados. Este diseño genera una serie de distorsiones en las relaciones laborales y desincentiva la generación de empleo asalariado formal en el sector privado, especialmente a plazo indefinido. Debido a los múltiples defectos del diseño del mecanismo de IAS desde hace tiempo se viene planteando la necesidad de reformarlo.

La alternativa es un seguro de cesantía fortalecido que permita lograr los objetivos de entregar protección ante la contingencia del término del vínculo laboral y que a la vez permita mayor eficiencia y un mayor dinamismo en la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.

En la actual discusión sobre la reforma al sistema de IAS este informe busca aportar antecedentes para la discusión.

II. Marco normativo del sistema actual de indemnización por años de servicio

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, el artículo 172 del Código del Trabajo estipula un tope de 90 UF (alrededor de \$3.700.000 a fines de junio de 2026) para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la IAS. Lo anterior significa que para un trabajador cuya remuneración supere las 90 UF sólo se considerará un monto de 90 UF como remuneración mensual para efectos del cálculo de la IAS. 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.

Facultad del empleador para descontar de la IAS la parte del saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas a su cargo

Cabe destacar que, según lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19.728 cuando el contrato se termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra facultado para descontar del monto a pagar como indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. Para ello,

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.

el empleador debe solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía que le determine el monto de tales aportes, así como la rentabilidad que generó.

Multa por aplicación injustificada de las causales que dan derecho a la IAS

El artículo 168 del Código del Trabajo establece que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la separación. Si el juez declara la aplicación improcedente del artículo 161 para el despido entonces el pago de la indemnización se aumenta en 30%. Además, en este caso el empleador no puede realizar el descuento de la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador.

III. Revisión de sistemas de indemnización por despido en países desarrollados y de América Latina⁴

En esta sección se revisan esquemas de indemnización por despido en una selección de países desarrollados y de América Latina, de tal manera de tener una perspectiva más amplia respecto a las modalidades que existen en el mundo para abordar esta contingencia.

III.1 Sistemas basados en ahorro individual (fondos)

Estos sistemas se caracterizan por aportes periódicos del empleador que generan un fondo acumulable, normalmente disponible bajo condiciones específicas. Estos sistemas se caracterizan por la existencia de una cuenta individual de propiedad

⁴ Esta sección se basa en la revisión de las legislaciones de cada país y de fuentes complementarias como el proyecto de Contratación de Trabajadores perteneciente al Grupo del Banco Mundial, disponible en <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/redundancy-cost> y la Guía Internacional de Derecho Laboral de Deloitte disponible en <https://www.deloitte.com/es/es/services/legal/analysis/international-employment-law-guide.html>

del trabajador, por lo que difieren de los seguros de desempleo tradicionales, donde el financiamiento suele ser un fondo común.

Austria

El sistema rige para contratos iniciados desde 2003.

El empleador aporta el 1,53% de la remuneración bruta mensual a uno de los ocho fondos de administración privada de indemnización.

No hay tope máximo, ya que el monto depende del saldo acumulado, conformado por los aportes y rentabilidad acumulada en el fondo. Existen cuatro formas de disposición: pago único del total de la indemnización, reinversión del fondo acumulado a la fecha en la misma administradora, transferencia del monto acumulado al fondo de indemnización del nuevo empleador o transferencia del monto acumulado a un plan de pensiones de vejez.

Todo trabajador tiene derecho a su fondo de indemnización, pero el retiro no está permitido en cuatro casos: renuncia del trabajador (salvo excepciones por maternidad/paternidad), despido inmediato por culpa y conducta atribuible al trabajador, renuncia inmediata injustificada, o si no se alcanzan 36 meses de cotizaciones en el fondo (continuas o discontinuas) desde el último retiro. En caso de fallecimiento del trabajador, el monto se divide en partes iguales entre cónyuge e hijos.

Italia

En Italia opera el sistema de indemnización obligatorio por fin de relación laboral (Trattamento di Fine Rapporto).

El empleador deposita el 7,41% de la remuneración bruta del trabajador en un fondo de la empresa, en un fondo de pensiones o en el Instituto Nacional de Seguridad Social (obligatorio para empresas de 60 o más empleados). El saldo acumulado al final de año se ajusta en 1,5% fijo más el 75% del valor del IPC.

La indemnización es a todo evento, sin importar el motivo de cese. Se entrega en un pago único al finalizar la relación laboral. Se permite un retiro anticipado (máximo 70% del acumulado) si el trabajador tiene 8 años de antigüedad con el empleador, exclusivamente para gastos extraordinarios en salud, compra de primera vivienda o gastos que se incurrirán durante la baja por maternidad o

formación. En caso de fallecimiento, el monto acumulado se traslada a beneficiarios hasta tercer grado.

III.2 Sistemas de indemnización por despido tradicionales

Corresponden a aquellos sistemas en donde el empleador financia directamente el costo del despido, frecuentemente condicionado al motivo de la desvinculación.

Australia

Los trabajadores tienen derecho a indemnización en caso de despido por redundancia (necesidades de la empresa), esto es, cuando el puesto deja de ser necesario, debido a una reestructuración, una reducción de personal o cambios tecnológicos. El monto de la indemnización depende de la antigüedad del trabajador. La escala de pagos va desde 4 semanas de sueldo (para 1 o 2 años de servicio) hasta 16 semanas de sueldo (para 9 o 10 años de antigüedad). Para quienes tienen una antigüedad superior a 10 años la indemnización se reduce a 12 semanas de salario.

Se excluyen de la indemnización por redundancia los trabajadores con antigüedad de menos de 12 meses, contratos a plazo definido y empresas con menos de 15 trabajadores. En caso de insolvencia, opera la red estatal Fair Entitlements Guarantee.

En caso de despido improcedente el trabajador podría recuperar su empleo o recibir una indemnización compensatoria adicional, adicional a la indemnización por redundancia.

España

Existe indemnización por despido que es de cargo del empleador (excepto en caso de insolvencia, donde actúa un fondo estatal financiado con aporte de los empleadores).

El monto de la indemnización por despido depende principalmente de la causa y de si éste es procedente o improcedente. En el caso de despidos objetivos (originado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) ya sean individuales o colectivos y que sean declarados procedentes la indemnización

es de 20 días de remuneración por año trabajado, con un límite de 12 meses de salario. En el caso de despidos improcedentes (el despido no se ajusta a los requisitos formales o no existe la causa de despido alegada) la indemnización es de 33 días de remuneración por año, con un límite de 24 meses de salario⁵. El despido disciplinario (producido como consecuencia del comportamiento grave y culpable del trabajador) y declarado procedente no genera indemnización alguna. En el caso de contratos temporales, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado. Esta indemnización se calcula de manera proporcional si el contrato ha durado menos de un año. No se paga indemnización si el contrato finaliza por voluntad del trabajador, por un despido disciplinario procedente, o en contratos formativos y de sustitución, en cuyos casos, el trabajador sólo recibe el finiquito correspondiente.

Francia

Se contempla indemnización por despido en casos de falta leve del trabajador, por motivos no disciplinarios (inaptitud médica, insuficiencia profesional, etc) o por razones económicas. Para tener derecho a ella el trabajador debe contar con al menos 8 meses de antigüedad ininterrumpidos en la misma empresa. La indemnización mínima legal por despido corresponde a 1/4 de salario mensual por año de antigüedad, durante los primeros 10 años y a 1/3 del salario mensual por año de antigüedad, a partir del undécimo año. No tiene tope máximo legal.

Existe un sistema de garantía en caso de insolvencia.

También se contempla una indemnización resarcitoria adicional a la legal si un juez determina falta de causa justificada, la cual cuenta con topes mínimos y máximos según antigüedad.

En casos de falta grave o muy grave (con intención de dañar) del trabajador se pierde el derecho a la indemnización.

⁵ Para contratos anteriores al 12/02/2012, se aplica una fórmula mixta de 45/33 días, con un tope absoluto de 42 meses si el trabajador ya acumulaba 24 meses antes de esa fecha.

México

La indemnización por despido procede cuando el empleador despide a un trabajador sin razón justificada. La indemnización tiene varios componentes:

- La indemnización constitucional, que corresponde a tres meses de salario.
- Indemnización por años de servicio:
 - Sólo aplica cuando el empleador queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador (trabajadores con menos de un año de antigüedad o trabajadores de confianza)
 - Cuando el trabajador demanda la reincorporación, tiene una sentencia a su favor y el empleador no la cumple:
 - Contratos a plazo indefinido: 20 días de salario por año de servicio
 - Contratos a plazo definido: Si el contrato es menor a un año, se paga la mitad de los salarios del tiempo trabajado y si el contrato es de un año o más, se pagan seis meses por el primer año y veinte días por cada año adicional
- Prestaciones pendientes: aguinaldo proporcional (al momento del despido), parte proporcional de vacaciones y prima vacacional proporcional (al momento del despido).
- Prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado:
 - Se paga a aquellos trabajadores que renuncian, pero deben haber cumplido 15 años de servicio para que exista la obligación de pagar esta prima a menos que el contrato individual o colectivo indiquen lo contrario.
 - En caso de despido justificado o injustificado no requiere antigüedad mínima
 - Rescisión por causa justificada imputable al empleador: Si el trabajador decide dar por terminada la relación laboral por una falta del empleador también tiene derecho al pago.
 - En caso de fallecimiento del trabajador, la prima se paga a sus beneficiarios independiente de la antigüedad
 - En caso de terminación colectiva de las relaciones laborales.

- Este pago tiene como máximo un tope de dos salarios mínimos
- Salarios vencidos: Si en un juicio laboral el empleador no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tiene derecho al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

El empleador no está obligado a pagar indemnización por despido en caso de faltas graves del trabajador (falta de probidad, actos de violencia, ausencias injustificadas, revelar secretos industriales, etc)

Turquía

La ley establece una indemnización por despido calculada sobre la base del último salario bruto, considerando un pago de 30 días por cada año trabajado.

El trabajador debe haber completado al menos un año de servicio continuo con el mismo empleador, y la terminación del vínculo laboral debe corresponder a una de las categorías que la ley establece como originadoras del derecho a la indemnización por despido (término del vínculo laboral por parte del empleador por razones válidas como necesidades operativas, cambios organizacionales o falta de capacidad/desempeño del trabajador; renuncia del trabajador por causa justa, esto es, por: incumplimiento o situación grave atribuible al empleador, porque el trabajo pone en peligro la salud o seguridad del trabajador, por servicio militar, por alcanzar las condiciones legales para obtener una pensión de invalidez o vejez, entre otros).

Si el despido no corresponde a una razón legalmente válida, bajo ciertas condiciones, puede dar lugar a readmisión o a una indemnización adicional por despido improcedente que se suma a la indemnización por despido.

La indemnización por despido está sujeta a un límite máximo legal que se ajusta periódicamente por el gobierno.

Si el despido se debe a falta disciplinaria grave o a una conducta inmoral, deshonesto o malintencionada del empleado, el empleador no está obligado a pagar indemnización. Tampoco hay indemnización en caso de renuncia sin causa legal justificada.

III.3 Sistemas de indemnización mixtos (sistema tradicional en conjunto con ahorro en cuentas individuales)

Estos sistemas se basan en la combinación de un componente de indemnización por despido tradicional y otro a través del acceso a los recursos ahorrados en cuentas individuales del trabajador ante la contingencia del término del vínculo laboral, tal como ocurre en Chile.

Brasil

El sistema brasileño cuenta con un ahorro individual obligatorio a través del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) para todos los trabajadores que se rigen por el código laboral.

El empleador debe aportar mensualmente el 8% de la remuneración del trabajador. En caso de despido sin justa causa, el trabajador puede retirar el saldo acumulado al cual se le añade una multa del 40% del saldo acumulado (que baja al 20% en mutuo acuerdo) que debe pagar el empleador.

Si el término de la relación laboral es por renuncia no existe derecho a retirar el saldo y se mantiene en su totalidad en el fondo. Sin embargo, si el fondo está durante tres años ininterrumpidos sin actividad el trabajador puede retirar el saldo de la cuenta.

El FGTS puede retirarse por motivos de jubilación, enfermedad grave, vivienda o fallecimiento.

Colombia

Se contempla el pago indemnización por despido cuando este ocurre sin causa justa, esto es, cuando el empleador termina el vínculo laboral con el trabajador sin una causal legalmente justificada. Se considera que el despido es con justa causa cuando el despido ocurre por faltas graves del trabajador (faltas contra la ética y la disciplina, incumplimiento de deberes, actos inmorales o delitos, etc), en cuyo caso no existe indemnización alguna.

Cuando el trabajador es despedido sin justa causa y su contrato era a plazo indefinido la indemnización depende del monto del salario. Para quienes ganan menos de 10 salarios mínimos la indemnización es de 30 días por el primer año de

trabajo y 20 días de salario por cada año adicional de trabajo. Quienes ganan 10 o más salarios mínimos reciben como indemnización 20 días de salario por el primer año de trabajo y 15 días de salario por cada año adicional de trabajo.

Cuando el trabajador es despedido sin justa causa y su contrato era a plazo fijo la indemnización consiste en el valor de los salarios correspondientes al tiempo restante para cumplir el plazo del contrato.

Además, en Colombia existen las Cesantías, que son una prestación social, en donde el empleador debe consignar el equivalente de un mes de salario por cada año trabajado en un fondo de cesantías. Esto funciona como un ahorro obligatorio para los trabajadores dependientes, destinado a situaciones como término del vínculo laboral (independiente de la causal), educación o compra de vivienda, en base a la normativa vigente.

III.4 Sistemas voluntarios

Alemania

El pago de indemnización por despido no es automático por ley.

La indemnización por despido se paga típicamente en caso de redundancia o despidos por motivos operacionales (necesidades de la empresa) en los que el empleador lo propone como un acuerdo legal, bajo el marco de la Ley de Protección del Empleo, que prevé un pago de indemnización de 0,5 salarios mensuales brutos por año de empleo si el empleado renuncia a una demanda por despido injustificado. Este método ahorra tiempo y gastos legales a ambas partes, incentivando los acuerdos. La ley establece que el tribunal puede dictaminar una indemnización de hasta 12 salarios mensuales brutos, la que puede llegar, incluso, a indemnizaciones de hasta 18 salarios mensuales brutos para empleados mayores de 55 años.

La indemnización por despido también puede ser pagada como parte de un acuerdo de terminación mutua, cuando se acuerda a través de un convenio colectivo o un plan social o cuando es ordenada por un tribunal laboral como parte de un acuerdo conciliatorio.

Estados Unidos

No existe indemnización por despido obligatoria por ley para trabajadores del sector privado. Sólo se contempla indemnización por despido legal para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial cubiertos que sean separados involuntariamente del servicio federal y que cumplan con ciertos requisitos de elegibilidad.

Japón

El pago de indemnización por despido no es obligatorio por ley. Su aplicación sólo es obligatoria si el beneficio fue incluido en el contrato de trabajo.

Suecia

No es obligatorio por ley, su existencia depende de lo estipulado en los acuerdos colectivos o contratos individuales.

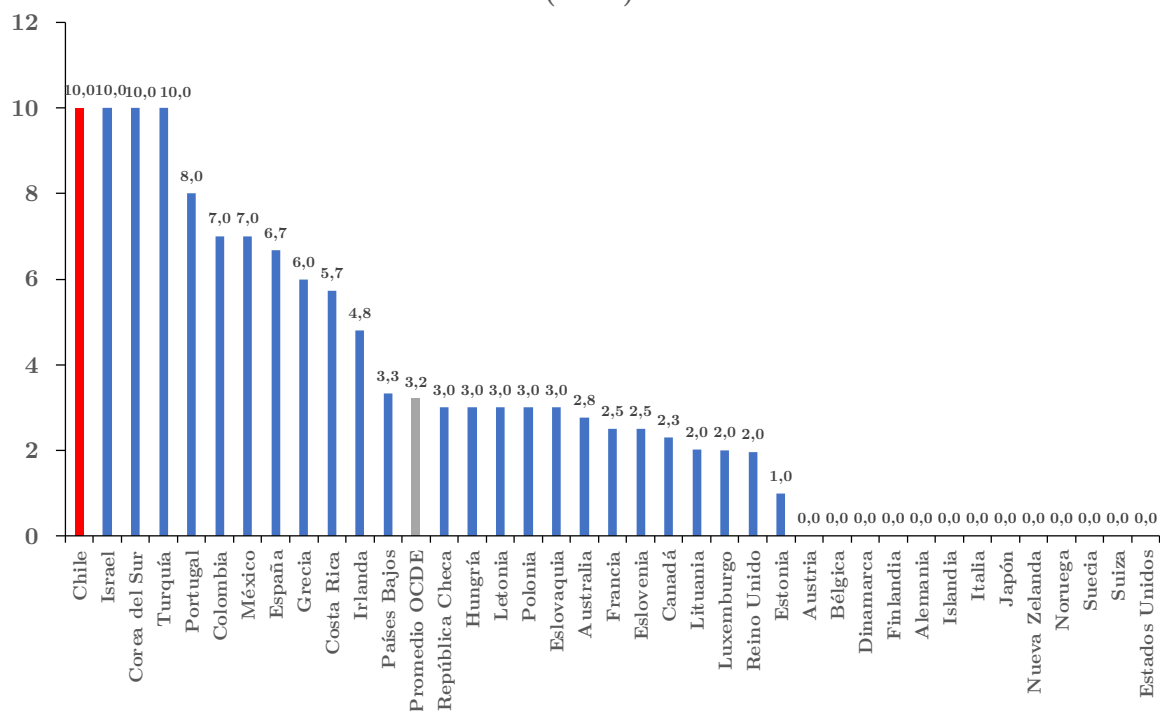
IV. Costos de despido en la OCDE

El sistema de IAS genera una dualidad contractual, en donde los contratos temporales tienen costos considerablemente menores que los contratos a plazo indefinido. Mientras mayores sean los costos de despido asociados a la contratación indefinida habrá mayor incentivo al uso de contratos temporales para evitar el costo de despido y la rigidez de los contratos indefinidos.

Los datos dan cuenta que Chile es, junto a Israel, Corea del Sur y Turquía, el país que tiene los costos de despido más altos de la OCDE, tal como se observa en la Figura 1, que muestra el número de salarios mensuales que recibe un trabajador con 10 años de antigüedad como indemnización por despido por redundancia. Así, en Chile la indemnización por despido por redundancia para un trabajador con 10 años de antigüedad es equivalente a 10 salarios mensuales, mientras que en la OCDE esta cifra es de sólo 3,2 meses en promedio.

Figura 1

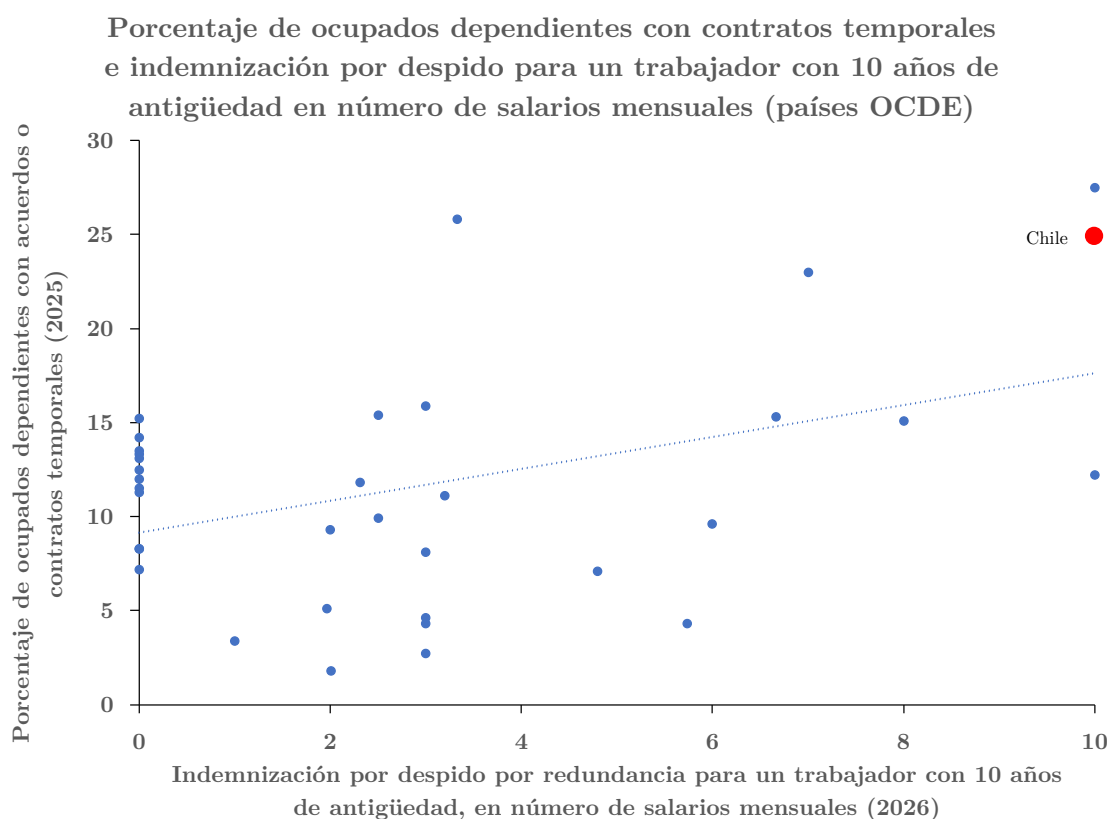
Indemnización por despido por redundancia para un trabajador
 con 10 años de antigüedad, en número de salarios mensuales
 (2026)



Fuente: Elaborado en base a revisión de legislaciones de cada país

Los datos para los países de la OCDE muestran que mayores costos de despido se asocian con una mayor prevalencia de ocupados dependientes con contratos temporales tal como se aprecia en la Figura 2. Así, las cifras están en línea con lo encontrado en la evidencia empírica.

Figura 2



Fuente: Elaborado en base a revisión de legislaciones de cada país y datos de la OCDE

V. 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 es muy relevante buscar nuevas fórmulas que permitan eliminar o, al menos reducir, 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 periodos en donde las empresas deben ajustar sus dotaciones de personal, la carga económica puede ser considerable. Aunque las empresas grandes normalmente suelen hacer provisiones para enfrentar el pago de la IAS, en las empresas de menor tamaño, que suelen tener restricciones de liquidez, es poco factible realicen dichas provisiones si la normativa no lo exige.

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. Esto se produce porque el pago de la IAS se calcula en base a la última remuneración, con lo que el monto de esta obligación latente 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 se ve beneficiado en los hechos con la IAS (en 2025 sólo el 18,6% de los términos de contrato fue por la causal de despido por necesidad de la empresa según los datos de la Dirección del Trabajo), los efectos negativos que provoca esta regulación afectan al mercado laboral como un todo, al desincentivar la creación de empleo asalariado formal en el sector privado (especialmente a plazo indefinido), distorsionar la relación entre productividad laboral y salarios y reducir la eficiencia.

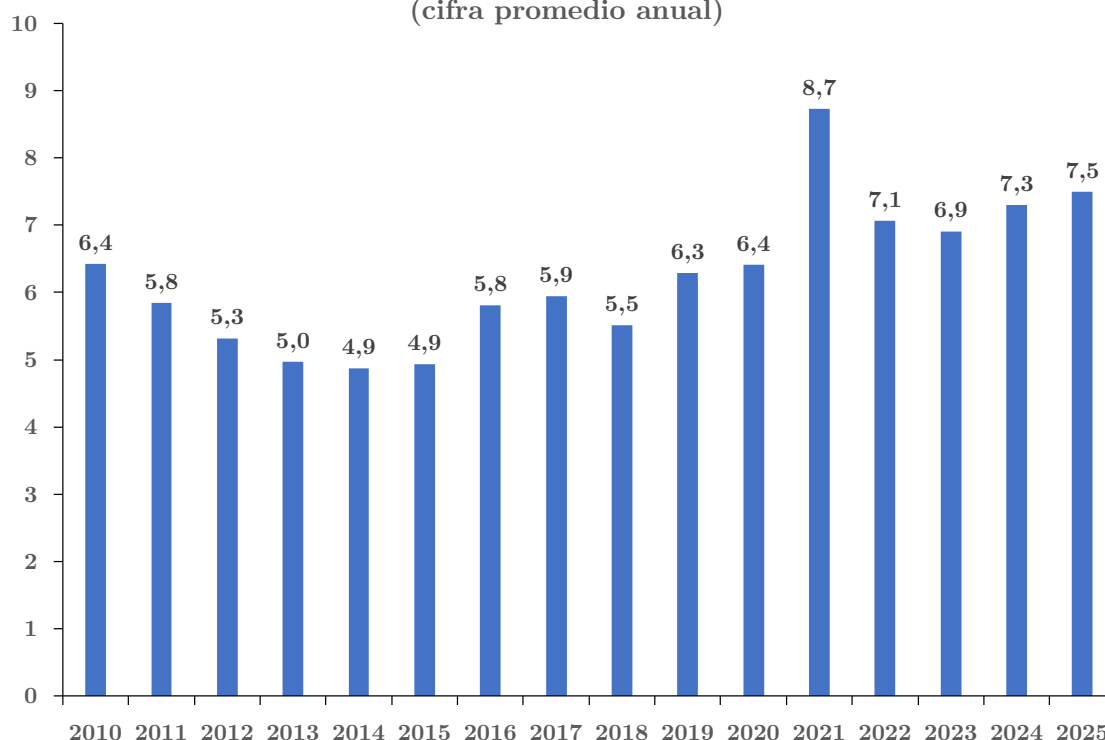
Con todo, si bien el mecanismo más adecuado y eficiente para enfrentar la contingencia de pérdida de empleo es el seguro de cesantía, es necesario fortalecerlo considerablemente para que cumpla su fin y sea una opción real para sustituir a la IAS. Sus parámetros han ido quedando desactualizados ante 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 3). Las cifras muestran que, en 2025, los desempleados llevaban buscando trabajo, en promedio, durante 7,5 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 meses⁶.

⁶ 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/>

Figura 3

**Duración promedio del desempleo en número de meses
 (cifra promedio anual)**



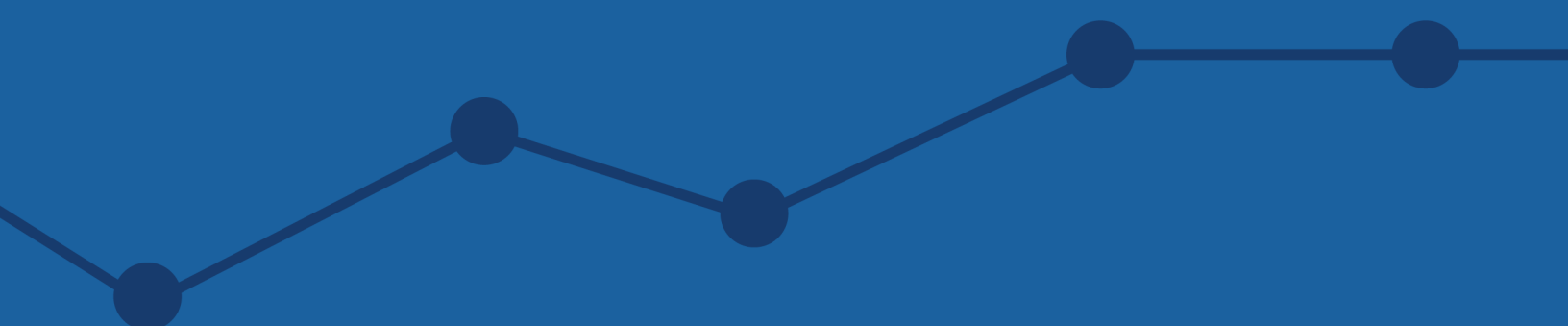
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

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 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

