DOCUMENTO DE TRABAJO Nº48

Reforma al sistema de indemnización por años de servicio: nueva evidencia para Chile y una propuesta alternativa

Jose Acuña
Juan Bravo
Adolfo Fuentes

NOVIEMBRE 2026

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

OCEC udp

Observatorio del Contexto Económico

Reforma al sistema de indemnización por años de servicio: nueva evidencia para Chile y una propuesta alternativa

Jose Acuña[1], Juan Bravo[2] y Adolfo Fuentes[3]

Resumen

- Los datos dan cuenta que Chile es, junto a Israel, Corea del Sur y Turquía, el país que tiene la indemnización por despido más alta 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. También muestran que mayores costos de despido se asocian con una mayor prevalencia de ocupados dependientes en la informalidad laboral.
- 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 y la productividad.
- La interpretación de los tribunales puede generar incertidumbre y elevar aún más los costos del despido que ya impone la ley al añadir características no mencionadas en la ley que pueden gatillar multas adicionales al pago de la IAS. El examen de sentencias revela que algunas interpretaciones tienen una lógica que atenta contra la supervivencia de la empresa, al dificultar la necesaria adaptación ante circunstancias cambiantes.
- Se simula un escenario en donde la IAS se elimina. Mayores niveles de judicialización generan mayores distorsiones por parte de la IAS. Por un lado, la proporción de la fuerza de trabajo en empleos dependientes formales a plazo indefinido aumenta entre 0,66% y 0,72% dependiendo del grado de judicialización. Por su parte, la tasa de desempleo cae entre 0,21 pp y 0,23 pp, la proporción de la fuerza de trabajo en el empleo informal se reduce entre 0,27% y 0,29% y la proporción de la fuerza de trabajo en el empleo dependiente formal a plazo definido baja entre 0,19% y 0,21%. Además, los mayores tiempos de contratación harían caer el tiempo de desempleo entre 1,72% y 1,90%. Teniendo en consideración los datos de la última Encuesta Nacional de Empleo del INE, bajo un escenario de judicialización media, esto corresponde a un alza de unos 72.000 empleos dependientes formales a plazo indefinido, una reducción de unos 20.000 empleos dependientes formales a plazo definido, 29.000 empleos informales menos y a 23.000 desempleados menos. Con todo, se trata de una variación acotada del desempleo, en tanto la tasa de desocupación caería del 9,8% al 9,6%. Los salarios de los dependientes formales a plazo indefinido aumentarían entre 5,8% y 6,9%.
- Nuestras estimaciones indican que, en promedio, el costo del sistema actual de IAS es de 2,1% de las remuneraciones.
- Aunque la propuesta del gobierno es correcta desde un punto de vista técnico, en la práctica no existe el piso político para aprobarla, lo que, a la luz de la experiencia, siempre deriva en inmovilidad, manteniendo el *statu quo* en que no se modifica una regulación con serios problemas de diseño. Dados

[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)

[3] Investigador sénior Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

los efectos negativos que genera el diseño de la actual IAS es necesario reformarla por lo que se plantea una fórmula alternativa de tal manera de contar con más opciones que permitan concretar dicha reforma.

- Nuestra propuesta de indemnización a todo evento considera una nueva cotización de cargo del empleador por cada trabajador cotizante del Seguro de Cesantía -con excepción de trabajadores de casa particular-. En el caso de los trabajadores con contrato a plazo indefinido dicha cotización se destinará a financiar un nuevo fondo de indemnización a todo evento que será parte del sistema del Seguro de Cesantía.
- Bajo este nuevo esquema de indemnización a todo evento se mantiene el derecho a una indemnización 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, limitada a 330 días de remuneración (11 meses). Sin embargo, se modifica el tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización. Bajo el actual sistema de IAS este tope es de 90 UF. En el esquema de indemnización a todo evento que proponemos este tope se reduce a 15 UF si se considera una nueva cotización de 1,8%, que es el monto de la propuesta del gobierno.
- En consecuencia, la diferencia fundamental de esta propuesta de reforma al sistema de IAS respecto a la del gobierno es que, en vez de modificar el monto de la indemnización por año trabajado, modifica el tope de la remuneración utilizada como base para el cálculo de la indemnización. Así, bajo esta propuesta de indemnización a todo evento los trabajadores de menor ingreso mejoran sustancialmente su situación ante la contingencia del término del vínculo laboral en comparación al actual esquema de IAS, puesto que no sólo mantienen intacto el monto de indemnización equivalente a 30 días por año trabajado (con tope de 11 años), sino que además este se pagará a todo evento y no sólo cuando el despido ocurra por necesidades de la empresa. A medida que la remuneración percibida por el trabajador sube respecto al tope de 15 UF, menor es el monto de la indemnización como porcentaje de la remuneración. Así, para los trabajadores de ingresos más altos hay una menor compensación en comparación a si hubiesen terminado su vínculo laboral por las causales del artículo 161 bajo el sistema actual de IAS, aunque de todas maneras ganan aquellos que en la actualidad terminan su vínculo laboral por alguna causal distinta a las del artículo 161. En definitiva, bajo esta propuesta de indemnización a todo evento mejoran su situación respecto al actual esquema de IAS los trabajadores de menores remuneraciones y todos aquellos que no terminan su vínculo laboral por despido por necesidades de la empresa.
- Las estimaciones arrojan que nuestra propuesta permite incrementar el empleo dependiente formal a plazo indefinido, y logra corregir en forma significativa los efectos negativos generados por la IAS. Esto es particularmente importante ya que la propuesta reduce los efectos negativos de la IAS sin reducir la protección de los trabajadores con menores niveles de ingresos. En términos de cantidad de empleos, el modelo sugiere que, en el mediano plazo, bajo un escenario de judicialización media, habrá un incremento de aproximadamente 58.000 empleos dependientes formales a plazo indefinido, reduce los empleos dependientes formales a plazo definido en 15.000, los empleos informales en 24.000, y los desempleados en 19.000. En términos de la tasa de desempleo, la reducción estaría en torno a 0,2 puntos porcentuales. Esta caída del desempleo también va acompañada de una caída de la duración del desempleo en torno a 1,5%. Por el lado de los salarios, estos muestran un aumento de entre 4,5% y 5,6% según el grado de judicialización.

ÍNDICE

I. Introducción 4
II. Revisión de la literatura: aspectos conceptuales y efectos de las indemnizaciones por despido sobre el mercado laboral 5
III. Revisión de sistemas de indemnización por despido en países desarrollados y de América Latina 16
III.1 Sistemas basados en ahorro individual (fondos) 16
III.2 Sistemas de indemnización por despido tradicionales 17
III.3 Sistemas de indemnización mixtos (sistema tradicional en conjunto con ahorro en cuentas individuales) 21
III.4 Sistemas voluntarios 23
IV. Marco normativo del sistema actual de indemnización por años de servicio en Chile 24
V. Costos de despido en Chile y los defectos del diseño de la regulación actual de IAS: discusión 26
V.1 Costos de despido en la OCDE 26
V.2 Consecuencias y defectos de la actual regulación de IAS 29
V.3 Judicialización: otro componente de los costos de despido 32
VI. Impactos de la IAS: un estudio empírico para Chile 35
VII. Indemnización a todo evento: una propuesta alternativa 57
VII.1 Estimación del costo del sistema actual de indemnización por años de servicio 57
VII.2 Propuesta de indemnización a todo evento sin reducción de beneficios para trabajadores de menores ingresos 61
VII.3 Evaluación empírica de la propuesta 68
Referencias 70

I. Introducción

El mercado laboral chileno se encuentra debilitado desde hace muchos años, pero en 2026 ha transitado a una crisis laboral. Uno de los síntomas más claros de lo anterior es la elevada tasa de desempleo, la cual se ubicó en 9,8% al trimestre julio-septiembre 2026, la cifra más alta desde el trimestre marzo-mayo 2021, de acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE. La tasa de desempleo no sólo aumenta interanualmente, sino que dicho incremento se acelera, anotando alzas que cada vez son mayores. Así, el alza interanual fue de 1,3 puntos porcentuales (pp) en julio-septiembre 2026, superando al incremento anual de 1 pp registrado en junio-agosto 2026, al alza anual de 0,8 pp en el trimestre mayo-julio 2026 y al aumento anual de 0,5 pp en abril-junio 2026. En conjunto con ello, al trimestre julio-septiembre 2026 se registró una destrucción anual de casi 111 mil empleos asalariados formales en el sector privado, que ya acumula 9 caídas consecutivas y además hubo un desplome anual de más de 129 mil empleos asalariados formales en las mipymes en el último año, anotando 15 caídas consecutivas. Lo anterior 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 un elemento 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 pero no garantizado, puesto que éste 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 y realizar una propuesta de indemnización a todo evento, con características diferentes a la propuesta por el gobierno, que puede facilitar su aprobación.

II. Revisión de la literatura: aspectos conceptuales y efectos de las indemnizaciones por despido sobre el mercado laboral

En la literatura se plantean varias justificaciones para la existencia de indemnizaciones por el despido de trabajadores. Algunas de ellas son:

- Proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios y hacer que las empresas asuman una parte de los costos sociales de sus despidos, por ejemplo, los costos fiscales y la disminución de los ingresos fiscales (Scarpetta, 2014; OCDE, 2026).
- Otro argumento está relacionado a los incentivos a invertir en la formación de capital humano específico. Sin una garantía de una indemnización, el riesgo de ser despedido desincentiva al trabajador a adquirir habilidades específicas para su puesto. Esto ocurre porque la inversión del trabajador es menor al retorno si la relación laboral termina prematuramente. Así, en la medida que la existencia de este mecanismo fomenta relaciones más duraderas aumenta el retorno de las habilidades específicas y la inversión en capital humano específico (Wasmer, 2006; Belot, Boone y van Ours, 2007; Tang, 2012; Scarpetta, 2014)
- Al igual que los seguros de cesantía, las indemnizaciones por despido sirven como un mecanismo de protección temporal de los ingresos para los trabajadores frente a la contingencia del término de la relación laboral. Sin embargo, en este rol pueden ser superados por los seguros de cesantía (Holzmann y Vodopicec, 2012; Scarpetta, 2014).

Sin embargo, la teoría económica sugiere que las indemnizaciones por despido, uno de los principales mecanismos de las leyes de protección al empleo, son un "arma de doble filo". Por un lado, las indemnizaciones por despido ofrecen una mayor seguridad laboral a quienes tienen un empleo que cumple los requisitos para acceder a esta protección. Pero, al imponer costos a la capacidad de adaptación de las empresas ante cambios en la demanda o la tecnología, provoca que los empleadores sean reticentes a contratar, lo que da lugar a un mercado laboral menos flexible, con un nivel de empleo y salarios potencialmente más bajos (Autor, Donohue y Schwab, 2006; Scarpetta, 2014).

A continuación, se realiza una revisión de la literatura que ha investigado sobre los diversos efectos de las indemnizaciones por despido en el mercado laboral.

Efectos sobre la rotación laboral

Uno de los efectos clave de las indemnizaciones por despido es reducir los flujos del mercado laboral, tanto de separación como de contratación. La lógica detrás es que, dado que los mandatos de indemnización funcionan como una penalización a la separación laboral, produce una reducción en la tasa a la que las empresas despiden a los trabajadores, pero también desincentivan las contrataciones debido a que, si cambian las circunstancias y es necesario realizar ajustes de personal en el futuro, puede implicar importantes dificultades para el empleador. Así, las empresas se vuelven más cautelosas al momento de generar puestos de trabajo toda vez que, además de la remuneración, también evalúa los costos esperados en que deberá incurrir ante una eventual desvinculación.

La rotación laboral se reduce también porque, aunque las personas quieran renunciar a un empleo, no lo hacen para no perder la indemnización por despido. Por lo anterior, no es extraño que diversos estudios den cuenta de que mayores costos de despido reducen los flujos laborales.

Micco y Pagés (2007) muestran que una legislación de protección del empleo más estricta (medida tanto por los costos monetarios como administrativos del despido) reduce significativamente la rotación laboral, y este efecto negativo es mucho más pronunciado en aquellos sectores de actividad que son intrínsecamente más volátiles (aquellas industrias que necesitan ajustar su nivel de empleo de manera más frecuente y considerable, por ejemplo, aquellas con demanda

estacional). Los autores también encuentran que los efectos de la legislación de protección del empleo sobre los flujos laborales son más marcados en aquellos países que cuentan con un mejor cumplimiento de la ley (*rule of law*), mientras que su impacto pierde significancia estadística en entornos institucionales donde la aplicación de las normas es débil.

Bassanini y Garnero (2013) señalan que sus resultados son consistentes con la idea de que, si las reformas que flexibilizan la normativa sobre los despidos provocan un aumento de estos, dichas reformas también incrementan la tasa de reinserción laboral tras el despido. Por tanto, sus hallazgos parecen ser congruentes con la idea de que los trabajadores despedidos que no habrían sido desvinculados en ausencia de dicha desregulación tienden a encontrar otro empleo con relativa rapidez. La evidencia provista por los autores también indica que la mayoría de las transiciones adicionales provocadas por los cambios normativos se producirán entre empleos dentro del mismo sector. Esto sugiere que flexibilizar la regulación del despido difícilmente provocará una destrucción excesiva de capital humano específico de la industria.

Millán et al (2013) estudian la influencia de la legislación de protección del empleo (que incluye aspectos como periodos obligatorios de notificación e indemnización por despido) en las decisiones de contratación y despido de las empresas más pequeñas (de 0 a 4 empleados) en la Unión Europea. Los resultados muestran que una legislación de protección del empleo más estricta está negativamente relacionada con la probabilidad de que los trabajadores autónomos sin empleados (trabajadores por cuenta propia) contraten personal y se conviertan en empleadores. Los costos hundidos y el riesgo financiero que impone la legislación de protección al empleo provocan que los emprendedores se muestren más cautelosos y se abstengan de sumar trabajadores. Del mismo modo, la legislación de protección al empleo más estricta reduce de forma significativa el número de despidos, lo que se refleja en una menor probabilidad de que un empleador de una empresa muy pequeña (1 a 4 empleados) reduzca su personal o vuelva a ser trabajador autónomo individual. El estudio concluye que una menor rigidez en la legislación de protección al empleo incrementa la rotación y la movilidad laboral entre las empresas más pequeñas, un factor clave para la difusión de conocimientos y el crecimiento de la productividad.

Haltiwanger, Scarpetta, y Schweiger (2014) muestran que las regulaciones más estrictas de contratación y despido reducen significativamente la reasignación de

empleo, especialmente en industrias y tamaños que naturalmente requieren mayor ajuste. Los autores encuentran que las regulaciones de contratación y despido estrictas (y su aplicación coherente) reducen la rotación laboral. Las regulaciones laborales también parecen distorsionar los patrones de flujos entre industrias y tamaños de empresa dentro de un país. Las regulaciones laborales estrictas reducen la creación y destrucción de empleo tanto en el margen intensivo (entre empresas existentes) como en el extensivo (entrada/salida de empresas). El mayor impacto cuantitativo se produce en el margen extensivo.

Gielen y Tatsiramos (2012) muestran que existe una clara correlación negativa entre la rigidez de la protección al empleo para contratos regulares (que incluye aspectos como inconvenientes procedimentales, periodos obligatorios de notificación e indemnización por despido y dificultades de despido) y la tasa promedio de renuncias voluntarias de los países. Países con menor protección (como el Reino Unido y Dinamarca) presentan tasas de renuncia notablemente más altas, mientras que los países con mayor protección (como Italia, Portugal y Grecia) muestran tasas de renuncia mucho más bajas. Aunque un bajo nivel de satisfacción laboral induce a los individuos a renunciar en todos los países, esta sensibilidad varía significativamente. Los trabajadores en países con legislación de protección laboral menos estricta responden con mucha más fuerza a la insatisfacción y tienen una probabilidad mucho mayor de renunciar. En contraste, en países con fuerte legislación de protección al empleo, los trabajadores son menos propensos a dejar su empleo aun cuando su calidad sea baja.

Efectos en el empleo

Uno de los estudios pioneros en evaluar los efectos que tienen las indemnizaciones por despido es el de Lazear (1990), quien encuentra que los incrementos en los costos de despido generan efectos adversos en el empleo. Intuitivamente, aunque el costo que imponen estas indemnizaciones al empleador, puede evitar, en algunos casos, el despido, también hace más difícil a quienes no tienen empleo conseguir trabajo. Ello, porque las indemnizaciones por despido también desincentivan las contrataciones debido a que, si cambian las circunstancias y es necesario realizar ajustes de personal en el futuro, puede implicar importantes dificultades para el empleador en dichas situaciones. Lazear estima que el pasar de un escenario sin indemnización por años de servicio a uno donde exista una indemnización de 3

remuneraciones mensuales a un trabajador con 10 años de servicio, reduciría la tasa de ocupación en 1,08 puntos porcentuales en Estados Unidos.

Heckman y Pagés (2000) usando una muestra de países de la OCDE y de América Latina muestran que las leyes de protección al empleo tienen un impacto negativo sustancial en el empleo en América Latina. Sus hallazgos indican que un aumento en los costos de despido equivalente a un mes de remuneración se asocia con una caída de 1,8 puntos porcentuales en la tasa de ocupación.

Haffner et al (2001) concluyen que las regulaciones restrictivas de contratación y despido reducen la tasa de ocupación de equilibrio en los países de la OCDE. Además, sugieren que estos efectos pueden verse reforzados por la interacción entre regulaciones laborales y regulaciones en el mercado de productos, dado que los países con mayor intervención regulatoria tienden a combinar rigideces en ambos ámbitos, lo que profundiza el impacto adverso sobre el empleo.

Besley y Burgess (2004) evaluaron las enmiendas a la Ley de Disputas Industriales en distintos estados de India (1958–1992), donde algunos estados endurecieron fuertemente las restricciones e indemnizaciones por despido. Comprobaron empíricamente que las regulaciones más restrictivas afectaron negativamente el crecimiento del empleo en el sector manufacturero formal.

En tanto, Micco y Pagés (2007) muestran que las regulaciones de protección del empleo reducen de forma sustancial el nivel de empleo en los sectores más afectados (con alta volatilidad intrínseca). Al comparar países de legislación más flexible (percentil 10 de países) con países de legislación muy restrictiva (percentil 90 de países), las leyes de protección del empleo estrictas afectan el empleo de forma desigual: en los sectores más volátiles (percentil 90 de sectores), el empleo cae un 54% más en comparación con lo que cae en los sectores menos volátiles (percentil 10 de sectores).

Composición del empleo

Hay evidencia robusta de los efectos de las indemnizaciones por despido sobre la composición del empleo.

Heckman y Pagés (2000) muestran que un aumento en los costos de despido equivalente a un mes de remuneración se asocia con una caída de 3,3 puntos porcentuales en la tasa de ocupación juvenil (16 a 24 años), un efecto considerablemente mayor al efecto negativo a nivel agregado de 1,8 puntos

porcentuales. En cambio, el efecto negativo es de 1 punto porcentual entre hombres de 25 a 50 años.

En el caso de Chile, Montenegro y Pagés (2004) construyen un índice de seguridad del empleo, calculado como el costo esperado en términos de salarios mensuales en el momento en que un trabajador es contratado, de despedirlo en el futuro, el cual está vinculado a las indemnizaciones al momento de despido y las obligaciones de notificación adelantada a un trabajador por despido. Dado que en Chile, la obligación es de 1 mes de anticipación para informar el despido, la mayor parte del costo está dado por la IAS. Sus resultados revelan que las regulaciones de seguridad del empleo reducen las oportunidades de empleo de los trabajadores jóvenes y los no calificados, y tienden a forzar la salida desde el empleo asalariado hacia el independiente particularmente a las mujeres y los trabajadores no calificados.

Montenegro y Pagés (2007) evalúan los episodios de reformas laborales en Chile entre 1960 y 1998, donde hubo cambios relevantes en la legislación sobre el despido. Los autores plantean que la protección al empleo en la forma de indemnización por años de servicio reduce significativamente el empleo asalariado entre los jóvenes (15 a 25 años), mientras que tiende a favorecer el empleo entre los trabajadores de mayor edad (51 a 65 años), tanto el asalariado como el independiente. Los resultados muestran que el perjuicio a los jóvenes es impulsado principalmente por el costo relativo ligado a la antigüedad. Dado que los trabajadores mayores son quienes poseen una mayor antigüedad promedio, despedirlos se vuelve muy costoso para las compañías en comparación con los trabajadores más jóvenes. Por lo tanto, ante eventos económicos adversos, las empresas prefieren retenerlos, reduciendo las posibilidades de que los trabajadores mayores pierdan su empleo, pero, dado que los jóvenes acumulan menos antigüedad, cargan desproporcionadamente con los despidos. Por otra parte, los autores hipotetizan que el efecto positivo de las indemnizaciones por despido sobre el empleo independiente de los trabajadores de mayor edad puede explicarse porque estas indemnizaciones proporcionan el capital necesario a los mayores para poder emprender. En definitiva, los resultados muestran que un aumento de los costos asociados al despido modifica la composición del empleo, favoreciendo a los mayores y perjudicando a los jóvenes.

Cette, Lopez y Mairesse (2018) muestran que una regulación de protección al empleo (que incluye costos e indemnización asociadas al despido) más estricta

incrementa la participación en el empleo de trabajadores altamente cualificados (debido a su complementariedad con el capital), pero perjudica de forma clara y directa a los trabajadores de baja cualificación. Los autores señalan que esto constituye una paradoja interesante, ya que el objetivo teórico de proteger el empleo mediante regulaciones estrictas termina desincentivando a los empleadores de contratar mano de obra no cualificada al percibirla como un costo laboral rígido y elevado.

Además de alterar la composición del empleo entre segmentos etarios, nivel de calificación o género, las indemnizaciones por despido también pueden afectar la composición del empleo por tipo de contrato. Kahn (2007) muestra que, en la medida que las leyes de protección al empleo suelen concentrarse en los contratos a plazo indefinido, estas desincentivan a las empresas a demandar empleos permanentes, y los contratos a plazo fijo resultan una alternativa para protegerse de los costos adicionales que estas leyes significan. De esta forma, las leyes de protección al empleo disminuyen la probabilidad de que las personas consigan un empleo a plazo indefinido. Sin embargo, este efecto no es uniforme: los mayores costos de despido reducen de manera desproporcionada la probabilidad de que los trabajadores jóvenes, mujeres e inmigrantes, así como aquellos con bajos niveles de calificación, tengan empleos permanentes.

En la misma línea, varios estudios se centran en las principales reformas españolas de principios de la década de 1980 que liberalizaron los contratos temporales sin modificar los costos de despido de los contratos regulares de plazo indefinido, y concluyen, en general, que esto provocó un aumento muy significativo de los contratos de duración a plazo fijo y una reducción del empleo con contrato indefinido (Bentolila, Dolado y Jimeno, 2008; Aguirregabiria y Alonso-Borrego, 2014).

Lo anterior sugiere que una regulación más estricta sobre los contratos de plazo indefinido debería incentivar el uso de contratos temporales, una predicción que confirma la literatura (Boockmann y Hagen, 2001; OCDE, 2004; Pierre y Scarpetta, 2004).

Efectos en el desempleo

La evidencia empírica muestra efectos ambiguos de las indemnizaciones por despido sobre el desempleo, lo cual no es sorprendente considerando que éstas

reducen las desvinculaciones, pero al mismo tiempo afectan negativamente la creación de empleo.

Lazear (1990) estima que un incremento de 0 a 3 remuneraciones mensuales de indemnización para una persona con 10 años de antigüedad aumentaría la tasa de desempleo en Estados Unidos en 0,3 puntos porcentuales.

Nickell (1997) en un panel de países de la OCDE encuentra un efecto estadísticamente no significativo de los costos monetarios e indemnizaciones por despido sobre la tasa de desempleo.

Heckman y Pagés (2000) señalan que la evidencia empírica que arroja su estudio respecto a la relación entre las regulaciones de seguridad laboral y las tasas de desempleo es mucho más débil y ambigua en comparación con sus claros efectos sobre el empleo y la rotación.

El estudio de Botero et al (2004) analiza cómo la regulación laboral en 85 países afecta a diversos indicadores del mercado de trabajo. Una regulación más estricta de las leyes laborales (que incluyen protección contra el despido) provoca un aumento estadísticamente significativo en las tasas de desempleo a nivel general y este efecto es aún más pronunciado entre los jóvenes, con mayor fuerza entre mujeres jóvenes.

Kugler (2004) estudió los efectos de la reforma laboral de Colombia de 1990, la cual redujo sustancialmente los costos de despido de los trabajadores. La reforma colombiana redujo las indemnizaciones por despido, amplió la definición de despidos "justos", extendió el uso de contratos temporales y aceleró el proceso de despidos colectivos. Los resultados de su estudio sugieren que la reforma contribuyó a alrededor del 10% de la reducción en la tasa de desempleo entre el período previo y posterior a la reforma.

Addison y Teixeira (2005) encuentran que, al replicar y actualizar el modelo original de Lazear (1990) con un período más amplio (1956–1999) para países de la OCDE y al incorporar controles institucionales y correcciones por autocorrelación, la relación positiva entre las indemnizaciones por despido y la tasa de desempleo total recibe cierto respaldo estadístico en algunas especificaciones. Sin embargo, esta relación muestra sensibilidad ante los cambios en la especificación del modelo econométrico.

Montenegro y Pagés (2007) no encontraron efectos significativos de mayores costos de despido sobre el desempleo en Chile, ni a nivel agregado ni entre los jóvenes.

En un estudio para Brasil, Almeida y Carneiro (2009) muestran que un incremento del 10% en el nivel de fiscalización de las regulaciones asociadas con beneficios laborales obligatorios (entre las que se incluyen el pago de indemnizaciones por despido) a nivel municipal conduce a un aumento de 0,9 puntos porcentuales en la tasa de desempleo.

Seiler y Roncone (2019) encuentran que, en países de la OCDE, las leyes de protección al empleo (medidas por los costos de despido y los costos de contratar trabajadores temporales) tienen un impacto positivo y significativo sobre la tasa de desempleo que no acelera la inflación (NAIRU), lo que, de acuerdo a los autores, está en línea con el supuesto teórico de que una mayor rigidez en la protección del empleo incrementa los costos de las empresas para contratar trabajadores, aumentando así el desempleo estructural.

Efecto en duración del desempleo

Las leyes de protección al empleo estrictas han demostrado tener efectos en la rotación agregada del mercado laboral. La evidencia tiende a ser contundente en que mayores costos de despido reducen tanto la destrucción de empleo (menos despidos) como la creación de empleo. Por tanto, una vez que una persona entra al desempleo, al reducirse la tasa de salida del desempleo, la duración promedio del desempleo aumenta (Mortensen y Pissarides, 1999; Blanchard y Portugal, 2001).

Bertola (1990) muestra evidencia de que una mayor rigurosidad de las provisiones de seguridad al empleo (que incluye trabas legales e institucionales que dificultan la desvinculación de personal) si bien no tiene una asociación sólida con el desempleo sí tiene una fuerte correlación positiva con la persistencia del desempleo.

Efectos en salarios

Fella (2007) muestra que cuando la indemnización por despido impuesta por la ley es superior al nivel que empresa y trabajador habrían acordado libremente, el salario ofrecido en las nuevas contrataciones puede ajustarse a la baja.

Almeida y Carneiro (2009) proveen evidencia para Brasil de que, en la parte alta de la distribución salarial formal, los trabajadores absorben el costo de los

beneficios obligatorios (como indemnizaciones por despido y seguridad social) aceptando salarios nominales más bajos. En la parte baja de la distribución, el salario mínimo impide que los salarios caigan libremente.

Leonardi y Pica (2013) realizan un estudio a partir de una reforma laboral implementada en Italia en 1990. Antes de 1990, las empresas con 15 o menos empleados estaban completamente exentas de pagar indemnizaciones por despido improcedente, mientras que las empresas más grandes sí debían readmitir o indemnizar. La reforma introdujo indemnizaciones obligatorias para las pequeñas empresas de hasta 15 trabajadores, manteniendo sin cambios las reglas para las grandes. Los autores los autores estiman que los empleadores logran trasladar el 68,8% del costo esperado del despido hacia salarios iniciales más bajos. Así, el estudio demuestra empíricamente que los costos de protección del empleo no son absorbidos íntegramente por las empresas. Los autores muestran que el ajuste ocurre fundamentalmente al inicio de la relación laboral, afectando el salario de entrada: los nuevos empleados "prefinancian" su futura indemnización aceptando sueldos iniciales menores.

De esta forma, parte del mayor costo asociado a la regulación no necesariamente se traduce en menor empleo, sino que puede reflejarse en menores salarios. Sin embargo, este canal de ajuste no puede ocurrir entre trabajadores que ganan remuneraciones en el entorno del salario mínimo, por lo que es más probable que los ajustes ocurran vía empleo en este segmento de trabajadores.

Efectos en la productividad

Martin y Scarpetta (2012), plantean que las leyes de protección al empleo, además de incrementar el tiempo de desempleo, producen una reasignación de recursos laborales ineficiente, lo cual deriva en una pérdida de producción. En la medida en que la protección del empleo reduce la intensidad de la reasignación de trabajadores entre empresas y sectores, se limita el proceso mediante el cual el trabajo se desplaza desde firmas menos productivas hacia firmas más productivas. Esta menor reasignación implica una asignación menos eficiente de los recursos laborales y, en consecuencia, una pérdida de producto agregado, dado que parte del empleo permanece en unidades productivas de baja productividad en lugar de trasladarse hacia aquellas con mayor eficiencia.

En la misma línea, Andrews y Cingano (2014) muestran que la legislación de protección del empleo (que incluye costos e indemnizaciones por despido) tiene un impacto negativo directo sobre la eficiencia en la asignación de recursos, lo cual repercute adversamente en la productividad agregada. Los autores señalan que los costos de despido probablemente induzcan a las empresas a no contratar trabajadores incluso si su producto marginal supera el salario de mercado o a retener trabajadores cuyo salario supera su productividad, reduciendo por tanto la eficiencia asignativa. El estudio muestra que legislación de protección al empleo más restrictiva es especialmente disruptiva y perjudicial en industrias que experimentan mayores tasas de rotación de trabajadores y que son más intensivas en innovación, ya que estas requieren una flexibilidad constante para experimentar y reasignar recursos rápidamente.

Cette, Lopez y Mairesse (2018) muestran que las regulaciones estrictas de protección al empleo tienen un impacto marcadamente negativo y severo sobre la inversión en I+D. Esto ocurre porque las inversiones en I+D son intrínsecamente más riesgosas y exigen una alta flexibilidad organizativa y de la fuerza laboral. Las leyes laborales rígidas actúan como un freno a la asunción de riesgos y al cambio tecnológico.

Como se señaló previamente, la evidencia indica que mientras mayores son los costos de despido hay mayores incentivos por parte de las organizaciones a utilizar los contratos a plazo fijo para protegerse de los costos adicionales que genera la contratación a plazo indefinido. Sin embargo, la evidencia muestra que en los países en que la flexibilidad laboral se logra principalmente a través del uso de contratos temporales, mientras se mantienen estancadas las tasas de reasignación de los trabajadores con contratos de duración indefinida, el resultado suele ser un menor crecimiento de la productividad (Dolado y Stucchi, 2008; Bassanini, Nunziata y Venn, 2009) debido, entre otros factores, a que los trabajadores con contrato temporal tienen menores incentivos a esforzarse al saber que no habrá recompensa en términos de estabilidad laboral y también a una menor acumulación de capital humano, puesto que una mayor prevalencia de contratos temporales se asocia con menor capacitación, al reducirse los incentivos de ambas partes -empleadores y trabajadores- a invertir en esta modalidad de formación (Albert, García-Serrano y Hernanz, 2005; Bassanini et al, 2007).

III. Revisión de sistemas de indemnización por despido en países desarrollados y de América Latina[4]

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 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

[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

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 salario[5]. 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.

[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.

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 ¼ 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.

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)

<u>Turquía</u>

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, deshonesta 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. Marco normativo del sistema actual de indemnización por años de servicio en Chile

El artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo indica que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Por su parte, 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.

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 desahucio, 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).

El artículo 40 bis D establece que, en el caso de trabajadores a jornada parcial, para los efectos del cálculo de la indemnización, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador

durante la vigencia de su contrato o de los últimos 11 años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo debe reajustarse por la variación experimentada por el IPC, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

Además, el artículo 172 del Código del Trabajo estipula un tope de 90 UF ($3.716.591 al 9 de noviembre 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.

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, 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.

Este punto es clave, porque esto significa que, en la actualidad, el trabajador no recibe en el finiquito el valor total resultante de multiplicar su última remuneración por el número de años trabajados (con tope de 11 años), puesto que hay una parte de la IAS que en la práctica ya se paga a través de prestaciones del Seguro de Cesantía.

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.

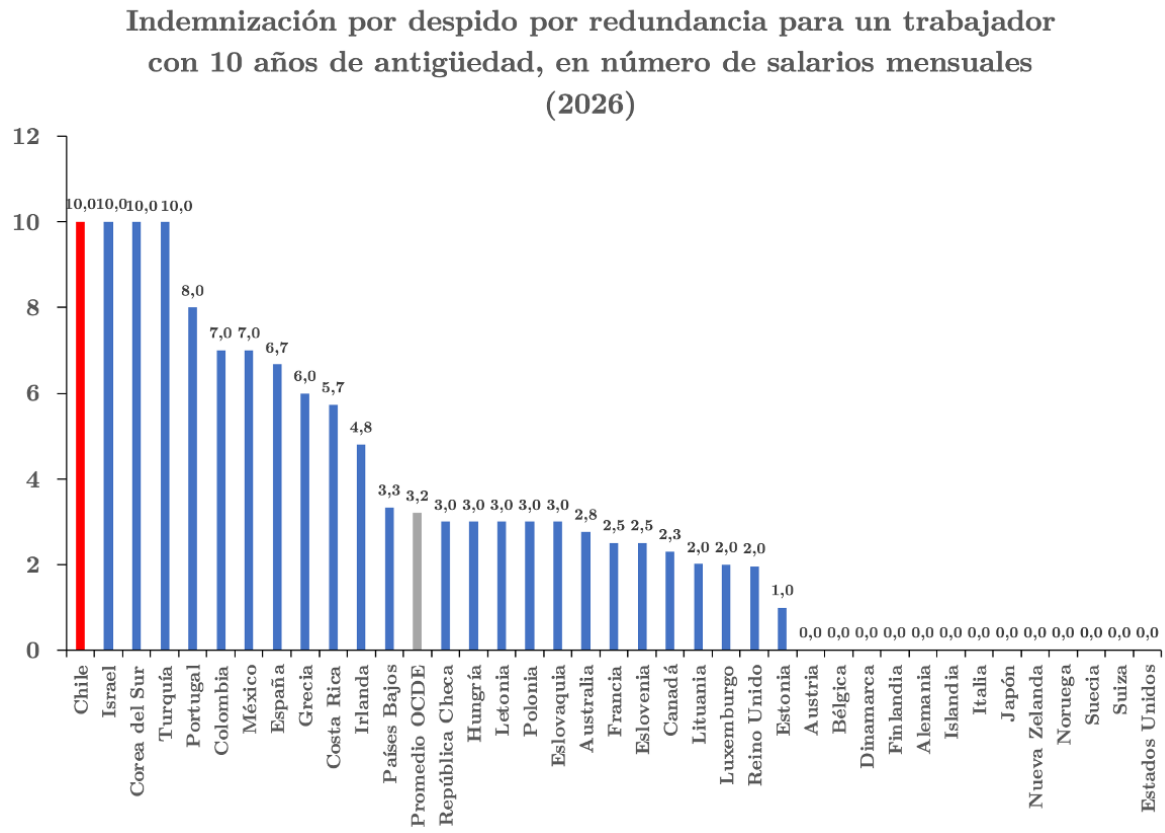
V. Costos de despido en Chile y los defectos del diseño de la regulación actual de IAS: discusión

V.1 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. Este es uno de los puntos que enfatiza la OCDE (2026): si la regulación del despido es demasiado estricta puede obstaculizar en exceso los ajustes del mercado laboral y sustituir los contratos indefinidos por contratos temporales. Así, una de las consecuencias del diseño de la actual IAS es que incentiva la proliferación de contratos a plazo fijo para evitar el pago de la indemnización.

Los datos dan cuenta que Chile es, junto a Israel, Corea del Sur y Turquía, el país que tiene la indemnización por despido más alta 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.

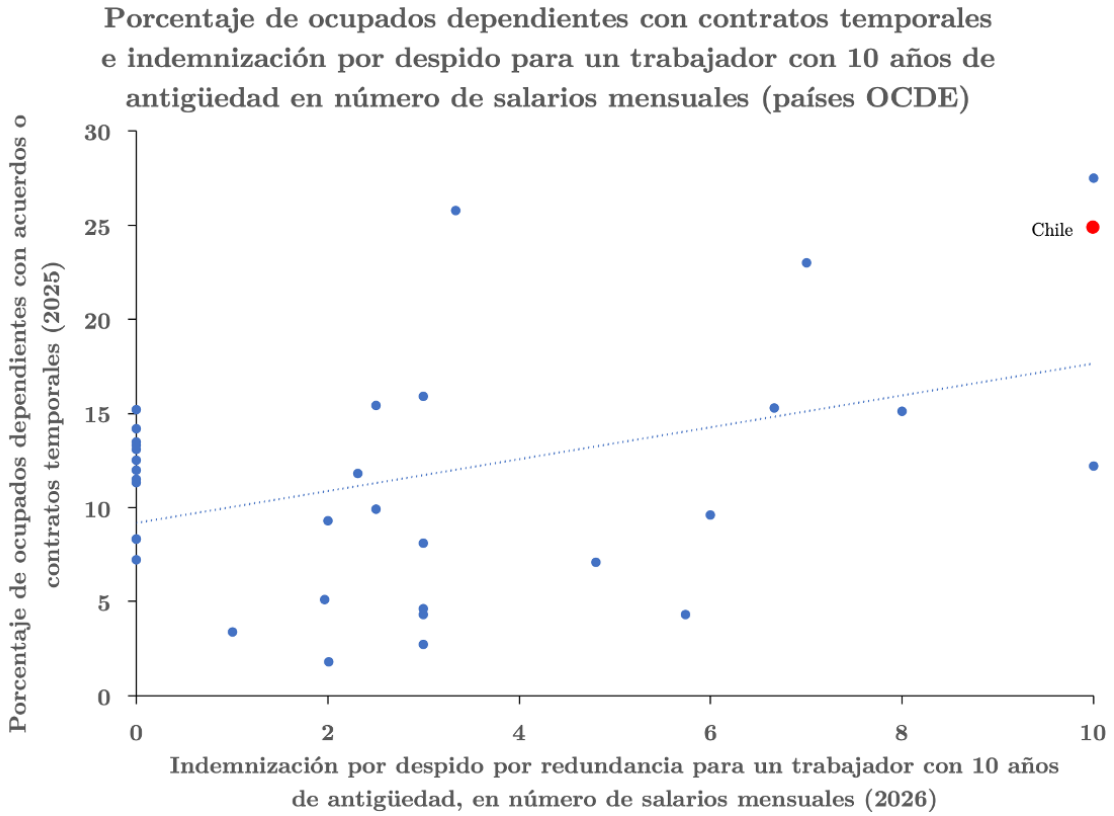
Figura 1



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 internacional.

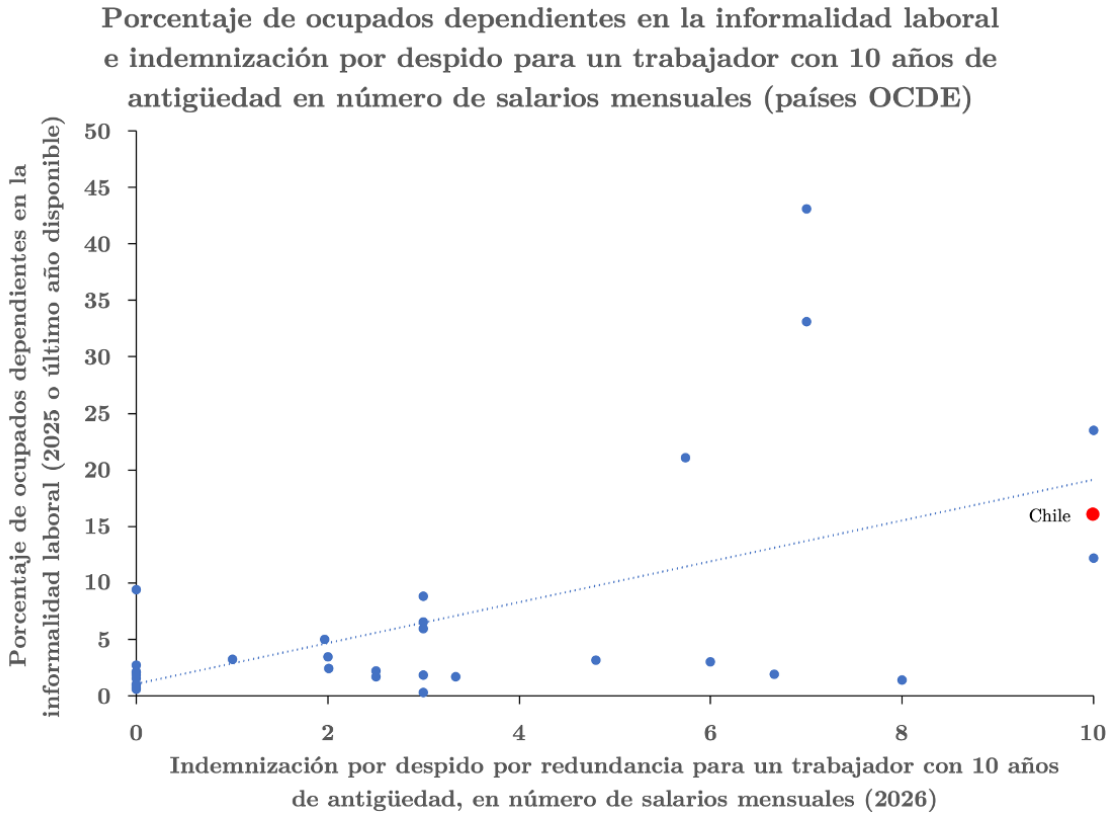
Figura 2



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

Los elevados costos de despido también pueden incentivar a las empresas a evadir las regulaciones laborales a través de la generación de vínculos de subordinación en la informalidad laboral. Así, en estos casos, aunque las personas cumplen horarios, órdenes y trabajan bajo dependencia no gozan de los derechos asociados a los vínculos laborales bajo subordinación. Los datos para los países de la OCDE muestran que mayores costos de despido se asocian con una mayor prevalencia de ocupados dependientes en la informalidad laboral tal como se aprecia en la Figura 3.

Figura 3



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

V.2 Consecuencias y defectos de la actual regulación de IAS

En el pasado se justificaba la exigencia legal de una IAS en Chile al existir una carencia relevante en el sistema de seguridad social. La IAS actuaba, entonces, como un sustituto 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 proteger al trabajador ante la contingencia del término del vínculo laboral. 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.

Desde un punto de vista técnico el instrumento del seguro de cesantía es más apropiado que la indemnización por despido en cuanto al objetivo de protección

de los ingresos del trabajador ante la contingencia del término del vínculo laboral. La indemnización por despido tiene una asociación menos estrecha que el seguro de cesantía entre el beneficio recibido y la protección de los ingresos ante la contingencia del término del empleo, puesto que el monto pagado de la indemnización no depende de la duración del periodo en que la persona no tiene empleo formal. Por el contrario, los pagos del seguro de cesantía sí dependen, al menos parcialmente, del tiempo que la persona pasa sin tener empleo formal. Así, por ejemplo, si la persona encuentra empleo inmediatamente una vez terminado su vínculo laboral no habrá pagos del seguro de cesantía puesto que la persona no se enfrentó a la contingencia de no contar con ingresos del trabajo.

Sin embargo, el principal problema es que 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, tal como se evidencia en la literatura. 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, es poco factible que, las empresas de menor tamaño, que suelen tener restricciones de liquidez, 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.

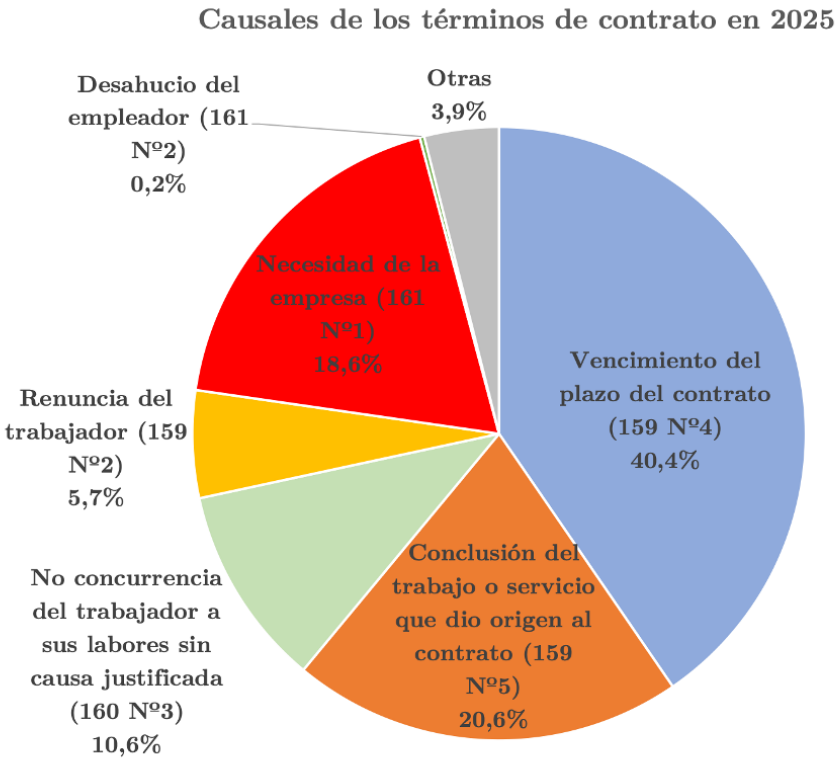
Otro efecto negativo de la actual IAS es que los trabajadores que llevan muchos años trabajando en la misma empresa y a los cuales se les presenta una mejor oportunidad laboral podrían no estar dispuestos a tomarla debido a que el costo de perder la indemnización por renunciar y no ser despedidos por 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 y afectando negativamente la productividad. 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 y 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, tal como se aprecia en la Figura 4-, 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 y la productividad.

Figura 4



Fuente: Elaborado en base a Dirección del Trabajo

El gran problema de la regulación actual de la IAS es que beneficia a pocos trabajadores, pero las consecuencias perniciosas de su diseño afectan al mercado laboral como un todo, al dañar la generación de empleo asalariado formal en el sector privado y desincentivar los aumentos de remuneraciones asociados a mayor productividad laboral en las relaciones laborales con contrato indefinido.
Asimismo, dado que los efectos dañinos del desempleo dependen de su duración, el hecho que el sistema de IAS tal como está diseñado en la actualidad genere mayor duración del desempleo, es razonable privilegiar un mecanismo que reduzca la duración del desempleo.

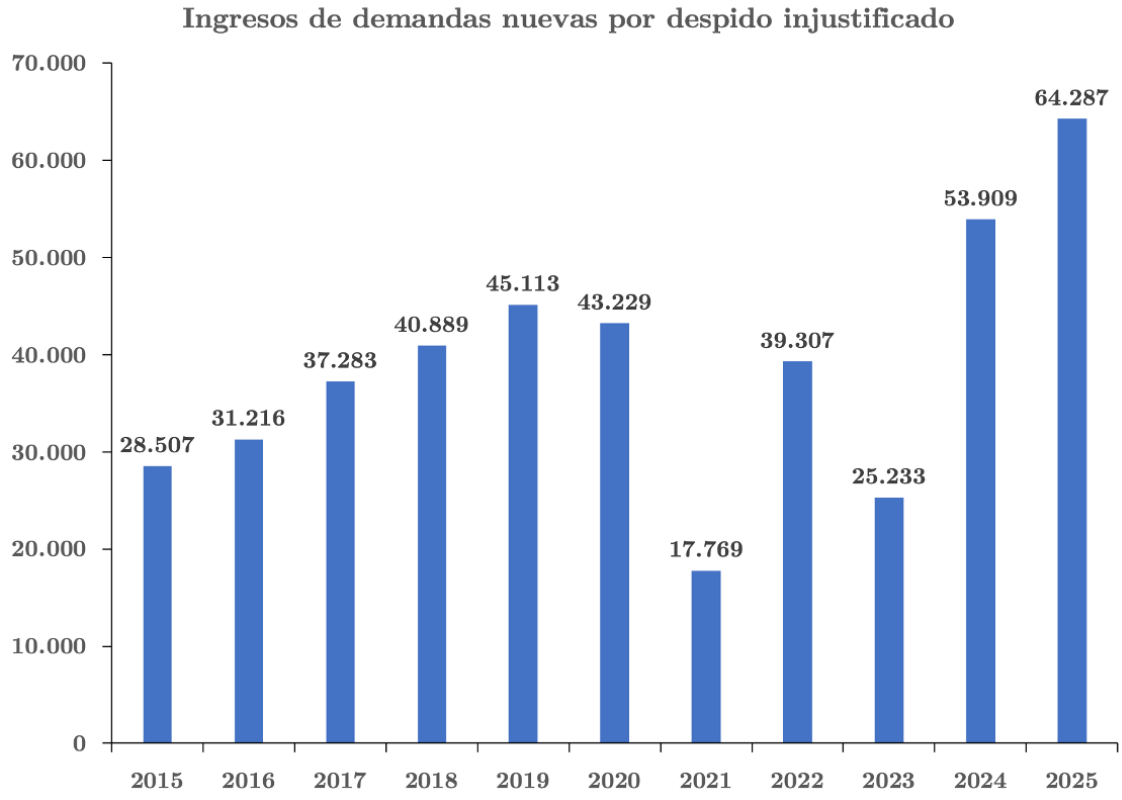
V.3 Judicialización: otro componente de los costos de despido

Aunque Chile tiene (junto a otros 3 países) las indemnizaciones por despido más altas de la OCDE, los costos de despido no se limitan al monto de la IAS. Otros costos surgen por la judicialización. En la práctica, en muchos casos a los empleadores se les suman costos adicionales a la IAS para poder terminar un

vínculo laboral, como la incertidumbre respecto a si las causales del despido pueden declararse improcedentes o injustificadas, el tiempo y recursos destinados a juicios, el desembolso de sumas adicionales a la IAS para evitar ir a juicio, las multas en caso de que se declare el despido injustificado, etc. Esto eleva aún más los ya altos costos de despido asociados a la IAS.

La Figura 5 muestra una clara tendencia alcista de los ingresos de causas a tribunales laborales por despido injustificado y una rápida aceleración entre 2023 y 2025. Esto da cuenta de un incremento de la litigiosidad en los despidos.

Figura 5



Fuente: Elaborado en base a Poder Judicial en Números y a Informe Nº87 Observatorio Judicial

De acuerdo al Informe Nº87 del Observatorio Judicial las cifras para el periodo 2015-2025 muestran que el 57% de las causas por despido injustificado se resuelven por acuerdo (conciliación o avenimiento). El hecho de llegar a acuerdo implica un aumento de los costos de despido por sobre el monto de la IAS, puesto que para llegar a acuerdo hay que transar, lo cual no resulta gratuito para el empleador.

Los datos para el periodo 2015-2025 revelan que cuando se llega a sentencia el 70% de las demandas por despido injustificado es acogida por los tribunales. En

el caso de las demandas por despido injustificado bajo la causal del artículo 161 Nº1 esta cifra se eleva al 83%.

La interpretación de los tribunales puede generar incertidumbre y elevar aún más los costos del despido que ya impone la ley al añadir características no mencionadas en la ley que pueden gatillar multas adicionales al pago de la IAS. A modo de ejemplo, la Sentencia de la Corte Suprema Ingreso N°87.286-2021, con con fecha 17 de enero de 2023, expone lo siguiente (el destacado en negrita es nuestro):

"Noveno: Que, por lo expuesto, se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que ***en situaciones graves*** *que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; tal como se sostuvo en las sentencias de contraste y en los fallos dictados por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, 1.073-2018, 76.715-2020 y 63.480-2021, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que* ***se requiere de una razón adicional, grave y exterior*** *a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren."*

Esta interpretación hace alusión a situaciones o razones "graves", las cuales no están mencionadas en la ley. El artículo 161 Nº1 del Código del Trabaja señala, a modo ejemplar, que el empleador podrá terminar el contrato por la causal de necesidades de la empresa por razones de racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Este tipo de interpretaciones tiene una lógica que atenta contra la supervivencia de la empresa, lo que, a la larga, puede terminar perjudicando a los propios trabajadores. La buena gestión implica realizar ajustes antes de que una empresa llegue a situaciones graves o de insolvencia financiera, por lo que este tipo de interpretaciones dificultan la necesaria adaptación ante circunstancias cambiantes.

En resumen, la judicialización tiene como efecto un aumento adicional de los costos de despido por sobre el monto de la IAS. Dado que la evidencia empírica es bastante contundente en mostrar que los costos de despido desincentivan la contratación formal a plazo indefinido, los costos de la judicialización que pueden surgir a la hora de tener que realizar ajustes de personal, al sumarse al costo que representa el monto de la IAS, exacerban aún más dichos efectos perniciosos.

VI. Impactos de la IAS: un estudio empírico para Chile

El objetivo del modelo es parametrizar el mercado laboral chileno para entender cómo cambiaría si se modificaran las indemnizaciones por años de servicio (IAS). Para esto, el modelo asumirá que existen empresas de tres tipos: formales que ofrecen contratos a tiempo indefinido, formales que ofrecen contratos a tiempo definido y empresas informales. En el mercado hay fricciones laborales, lo que significa que las empresas no pueden contratar directamente a trabajadores, sino que deben publicar vacantes y esperar a que algún trabajador desempleado las encuentre y postule. Para mantener una vacante abierta, las empresas deben asumir un costo.

Es importante notar que este modelo genera desempleo debido a la fricción de búsqueda. Esto quiere decir que, aunque haya más vacantes que trabajadores, sólo una fracción de los desempleados podrá encontrar una vacante y entrar en el proceso de negociación, mientras que el resto continuará desempleado en busca de una vacante.

Al generarse el encuentro entre un trabajador desempleado y la empresa, se sorteará una productividad para ese par. La productividad sorteada proviene de una distribución subyacente distinta en cada tipo de empresa. Estas distribuciones constituyen el objeto central del modelo.

Una vez determinada la productividad asignada al par trabajador-empresa, se negociará el salario. En caso de alcanzar un acuerdo laboral, la empresa recibe la productividad del trabajador. Luego, naturalmente, no estará dispuesta a pagar más que el valor de la productividad generada. Por contrapartida, el trabajador sabe que, si sigue buscando, puede aspirar a encontrar otra oferta, lo que genera un valor de reserva. El trabajador, entonces, no aceptará salarios inferiores a ese valor de reserva. Con esto en mente, se modela la negociación laboral mediante

un proceso en el que la productividad se repartirá entre ambas partes: para el trabajador, como salario, y para la empresa, como beneficio.

Además de las diferencias en las distribuciones de productividad subyacentes, el modelo genera diferencias institucionales al respecto de la negociación:

Las empresas informales no están sujetas a ninguna regulación y, por lo tanto, siguen el esquema tal cual está detallado arriba.

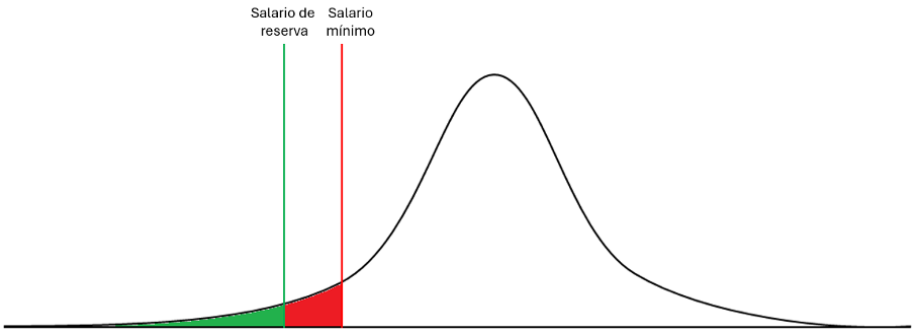
Las empresas formales que ofrecen contratos a tiempo definido tienen la obligación de pagar al menos el salario mínimo vigente.

Las empresas formales que ofrecen contratos a tiempo indefinido están sujetas al salario mínimo y, en caso de despido, deben pagar la IAS correspondiente.

Es importante notar que, en las empresas formales con contratos definidos, la restricción del salario mínimo genera un nivel de desempleo superior al que se produce por la fricción de búsqueda. Cuando las empresas pueden negociar libremente, la única restricción al salario es que compense el valor de reserva del trabajador. En la Figura 6, esto se representa mediante un área verde. El salario mínimo agrega presión en este sentido, ya que la productividad sorteada al par debe ser mayor que el salario mínimo, ya que, de lo contrario, la empresa no querrá contratar al trabajador. Esta presión adicional se observa en el área en rojo de la figura.

Figura 6

Cortes relevantes en la función de distribución de productividad en sector formal



Fuente: Elaboración propia

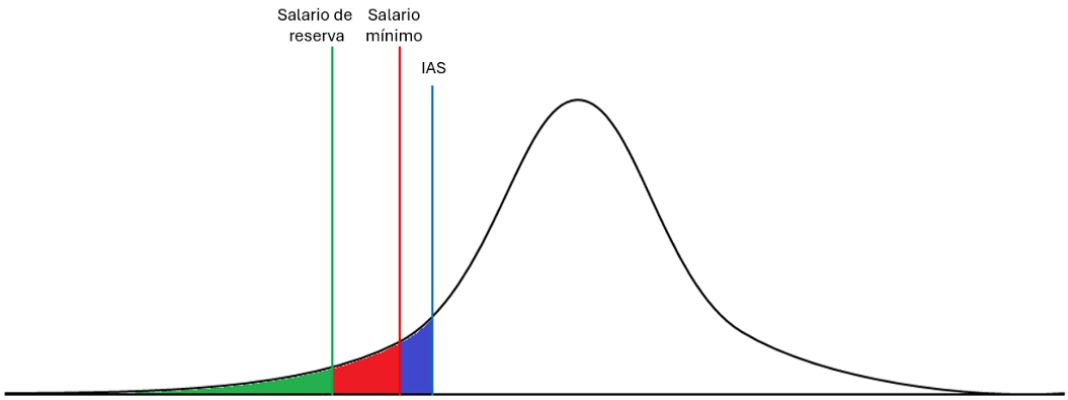
Es importante notar que, con negociación libre, la empresa y el trabajador acordarán distribuir la productividad asociada en una proporción determinada.

Otro aspecto del salario mínimo es que distorsiona esta negociación libre, ya que, si el trabajador se lleva, por ejemplo, la mitad de la productividad, puede que dicha proporción no sea suficiente para que reciba el salario mínimo. Luego, las empresas estarán dispuestas a ceder una mayor proporción de la productividad a los trabajadores, de la que cederían libremente, para poder pagarles el sueldo mínimo. Esto se debe a que, si no contratan al trabajador, deben seguir pagando los costos de la vacante y esperar a que aparezca alguien más.

En el caso de las empresas formales que contratan a tiempo indefinido, la situación es aún más exigente. Dado que las empresas internalizan que deben pagar una indemnización al momento del despido, lo que harán será exigir una productividad que no solo sea mayor que el salario mínimo, sino que además supere el monto de la indemnización. Esta área está representada en azul en la Figura 7. Esto aumentará el desempleo en la economía, además del ya existente debido a la fricción de búsqueda y al salario mínimo. Además, al negociar, los trabajadores obtendrán un sueldo menor que el que percibirían sin la IAS.

Figura 7

Cortes relevantes de la función de distribución de la productividad en el sector formal en presencia de indemnización por despido



Fuente: Elaboración propia

Esto se debe a que la empresa debe acumular una parte de la productividad para pagar la futura indemnización y, en caso de no permitírsele, no contratará al trabajador.

Con esto en mente, el objetivo principal de este documento es estimar las distribuciones de productividad subyacentes en cada sector. Una vez que tengamos dichas distribuciones, podremos tener un orden de magnitud de las áreas involucradas y, por tanto, de los efectos en el empleo en los tres sectores.

Conceptos y definiciones

A continuación, se presenta un modelo de mercados laborales en tres líneas, siendo una expansión directa de los modelos canónicos de búsqueda presentados en Mortensen y Pissarides (1994) y Pissarides (2000). El modelo considera que el tiempo es continuo y que la población está normalizada a 1. Los trabajadores son homogéneos ex ante en su nivel de capital humano. Cada trabajador tiene solamente cuatro estados posibles: desempleado, empleado en el sector informal, empleado en el sector formal con contrato definido, y empleado en el sector formal con contrato indefinido. Los trabajadores desempleados reciben el flujo z, que puede entenderse como la desutilidad de estar desempleado.

Los sectores productivos de esta economía se dividen en formal e informal. Ambos tipos de firmas conviven en el mismo mercado laboral y compiten por los trabajadores desempleados. Lo anterior es utilizado frecuentemente en la literatura, en donde se ha mostrado que suele haber un área común en las productividades de firmas formales e informales (Meghir, Narita y Robin 2015, Allen, Nataraj y Schipper 2018, Ulyssea 2018). Las firmas formales cumplen con la normativa laboral y pagan al menos el salario mínimo. Adicionalmente, aquellas formales que ofrecen contratos indefinidos pagan, en caso de despido por necesidad de la empresa, la indemnización por años de servicio (IAS). Las firmas informales no están sujetas a ninguna restricción.

Dado que existen fricciones de búsqueda, las firmas deben publicar vacantes para acceder a los trabajadores desempleados. Las vacantes formales a tiempo indefinido, formales a tiempo definido e informales vienen dadas por los componentes v_{fti}, v_{ftd} y v_i, respectivamente. Cada periodo en que una vacante permanece desocupada, las firmas deben pagar un costo c_{fti}, c_{ftd} e c_i, respectivamente. Luego, se define la estrechez de mercado como $\theta = \frac{v}{u}$, en donde v son las vacantes totales de la economía, vale decir $v = v_{fti} + v_{ftd} + v_i$, y u corresponde a la cantidad de trabajadores desempleados. Definiremos ϕ_{vfi} como

la proporción de vacantes formales a tiempo indefinido en la economía, lo que implica que $\phi_{vfi} = \frac{v_{fti}}{v}$. A su vez, definiremos ϕ_{vfd} como la proporción de vacantes formales a tiempo definido, lo que implica que $\phi_{vfd} = \frac{v_{ftd}}{v}$.

Con esto en mente, la cantidad de encuentros entre firmas y trabajadores desempleados viene dada por la función de emparejamiento $m = v^{\gamma}u^{1-\gamma}$, en donde γ representa a la elasticidad de la creación de encuentros frente a la cantidad de vacantes. Dado lo anterior, es posible escribir la probabilidad de que un trabajador desempleado tenga un encuentro con una firma como:

$$\frac{m}{u} = \frac{v^{\gamma}u^{1-\gamma}}{u} = \frac{v^{\gamma}}{u^{\gamma}} = \theta^{\gamma}$$

Por su parte, la probabilidad de que una firma tenga un encuentro con un trabajador desempleado es análoga, y viene dada por $\theta^{\gamma-1}$.

Entonces, podemos saber que la cantidad de encuentros de trabajadores con firmas formales que ofrecen contratos a tiempo indefinido viene dada por $\phi_{vfi}\theta^{\gamma}$. Por su parte, los encuentros con firmas formales que ofrecen contratos a tiempo definido vienen dados por $\phi_{vfd}\theta^{\gamma}$. Finalmente, los encuentros con firmas informales vienen dados por $\left(1 - \phi_{vfi} - \phi_{vfd}\right)\theta^{\gamma}$.

Una vez celebrado un encuentro entre una firma y un trabajador desempleado, se realiza una lotería que asigna a ese par un nivel de productividad x. La distribución de productividad acumulada dependerá de la firma con la que se haga el encuentro, y vendrá dada por $G_{fti}(x)$, $G_{ftd}(x)$ y $G_i(x)$ para las firmas formales a tiempo indefinido, tiempo definido e informales, respectivamente. También existirán las funciones de densidad de probabilidad, dadas por $g_{fti}(x)$, $g_{ftd}(x)$ y $g_i(x)$, para el sector formal a tiempo indefinido, formal a tiempo definido e informal, respectivamente.

Una vez que se realiza un encuentro, se inicia un proceso de negociación sobre el salario que dependerá del nivel de productividad x. En este proceso de negociación, se asume que los trabajadores tienen un poder de negociación β, y las firmas tienen un poder $1 - \beta$. El salario ofrecido se mantiene durante toda la duración del trabajo. Los trabajadores no reciben ofertas mientras están empleados y, por ende, no pueden cambiar de empleo. Además, es importante notar que, mientras en el sector informal la negociación del salario es

completamente libre, en el sector formal está sujeta al salario mínimo y, además, a la IAS en el caso de los empleos formales a tiempo indefinido.

Funciones de valor de trabajadores

En esta sección se caracterizarán las funciones de valor de cada uno de los agentes del modelo. En primer lugar, se define a U como el valor de un trabajador desempleado. El flujo de este valor viene dado por:

$$\rho U = z + \theta^{y}\left[\phi_{fti}\int_{0}^{\infty}\max\left[N_{fti}(x)-U,0\right]g_{fti}(x)dx + \phi_{ftd}\int_{0}^{\infty}\max\left[N_{ftd}(x)-U,0\right]g_{ftd}(x)dx + \left(1-\phi_{fti}-\phi_{ftd}\right)\int_{0}^{\infty}\max\left[N_{i}(x)-U,0\right]g_{i}(x)dx\right]$$

Esto quiere decir que, en cada momento del tiempo, un trabajador desempleado recibe la desutilidad de estar desempleado y luego, con probabilidad θ^{y} tiene un encuentro con alguna firma. Con probabilidad ϕ_{fti} se encuentra con una firma formal que ofrece contratos a tiempo indefinido, con probabilidad ϕ_{ftd} se encuentra con una firma formal que ofrece contratos a tiempo definido, y con probabilidad $\left(1-\phi_{fti}-\phi_{ftd}\right)$ se encuentra con una firma informal.
Cada vez que llegue a una oferta, el trabajador evaluará si dicha oferta es mejor que seguir desempleado y esperar a otra. Esto es lo que sintetizan los términos $\max\left[N_{fti}(x)-U,0\right]$, $\max\left[N_{ftd}(x)-U,0\right]$ y $\max[N_{i}(x)-U,0]$.
Luego, el flujo de valor de tener un empleo formal con contrato indefinido viene dado por:

$$\rho N_{fti}(x) = w_{fti}(x) + \delta_{fti}\left[U + IAS - N_{fti}(x)\right]$$

Esto quiere decir que, en cada unidad de tiempo, el trabajador recibirá su salario, que depende de la productividad, pero está sujeto al salario mínimo. Por otro lado, con una probabilidad δ_{fti} puede ser despedido al final del periodo. Si es

despedido, recibirá el valor del desempleo U y la IAS, pero perderá el valor de estar empleado $N_{fti}(x)$.

Aquí, la IAS será modelada de la siguiente forma:

$$IAS = \frac{1}{\delta_{fti}} f w_{fti}(x)$$

Esto quiere decir que, en cada periodo, el trabajador acumula el derecho a un pago de f veces el salario $w_{fti}(x)$ que recibe. Dicho pago debe realizarse considerando la cantidad de periodos de empleo, que vienen dados por la inversa de la probabilidad de despido $\frac{1}{\delta_{fti}}$. Los detalles específicos sobre el factor f serán presentados en la sección de calibración.

Con lo anterior, el valor de estar empleado con contrato a tiempo indefinido viene dado por:

$$N_{fti} = \frac{(1+f)w_{fti}(x) + \delta_{fti}U}{\rho + \delta_{fti}}$$

Por su parte, el flujo de valor de tener un empleo formal con contrato definido viene dado por:

$$\rho N_{ftd}(x) = w_{ftd}(x) + \delta_{ftd}\left[U - N_{ftd}(x)\right]$$

Esto quiere decir que, en cada unidad de tiempo, el trabajador recibirá su salario, que depende de la productividad y está sujeto al salario mínimo. Además, con una probabilidad δ_{ftd} puede ser despedido o puede acabarse el contrato al final del periodo. Si esto ocurre, recibirá el valor del desempleo, pero perderá el valor de estar empleado.

Dado esto, el valor de estar empleado con contrato a tiempo definido viene dado por:

$$N_{ftd} = \frac{w_{ftd}(x) + \delta_{dti}U}{\rho + \delta_{dti}}$$

Por último, el flujo de valor de un empleo informal viene dado por:

$$\rho N_i(x) = w_i(x) + \delta_i[U - N_i(x)]$$

Lo que quiere decir es que los trabajadores informales reciben un salario que no está regulado por el salario mínimo, y que enfrentan una probabilidad de despido δ_i. En caso de ser despedidos, solo reciben el valor del desempleo y pierden el valor de estar empleados.
Con esto, el valor de estar empleado en el sector informal viene dado por:

$$N_i = \frac{w_i(x) + \delta_i U}{\rho + \delta_i}$$

Funciones de valor de firmas

Al respecto de las firmas, el flujo de valor de una vacante ocupada en el sector formal a tiempo indefinido viene dado por:

$$\rho J_{fti}(x) = x - w_{fti}(x) + \delta_{fti}\left[V_{fti} - IAS - J_{fti}(x)\right]$$

Esto quiere decir que el flujo de una vacante formal entrega la diferencia entre la productividad del encuentro x y el salario pagado $w_{fti}(x)$. Además, existe una probabilidad δ_{fti} de despedir al trabajador, en cuyo caso la firma recibe el valor de la vacante vacía V_{fti}, pero debe pagar la indemnización IAS y pierde el valor de la vacante ocupada $J_{fti}(x)$.
Dada la estructura del IAS mencionada anteriormente, y asumiendo que el valor de una vacante vacía es cero,[6] tenemos que el valor de una vacante ocupada en el sector formal a tiempo indefinido viene dado por:

$$J_{fti}(x) = \frac{x - (1+f)w_{fti}(x)}{\rho + \delta_{dti}}$$

El análogo para las vacantes ocupadas en las firmas formales a tiempo definido viene dado por:

[6] Este supuesto implica asumir competencia perfecta en el mercado laboral, pero permite calcular los costos de publicar vacantes de forma directa.

$$\rho J_{ftd}(x) = x - w_{ftd}(x) + \delta_{fdt}[V_{fdt} - J_{ftd}(x)]$$

Vale decir, las firmas formales a tiempo definido también reciben, como ganancia, la diferencia entre la productividad y el salario pagado, pero en caso de término del contrato no pagan IAS.

Y entonces, el valor de tener una vacante ocupada en el sector formal a tiempo definido es:

$$J_{ftd}(x) = \frac{x - w_{ftd}(x)}{\rho + \delta_{ftd}}$$

Por último, se encuentran las firmas informales, cuyo flujo de valor viene dado por:

$$\rho J_i(x) = x - w_i(x) + \delta_i[V_i - J_i(x)]$$

Es decir, la firma informal también se beneficia al pagar menos que la productividad recibida y, en caso de despido, solo pierde la vacante y no paga IAS.

De forma análoga, el valor de una vacante ocupada en el sector informal viene dado por:

$$J_i(x) = \frac{x - w_i(x)}{\rho + \delta_i}$$

Con esto, se definen los flujos de las vacantes vacías para cada una de los tres tipos de firmas como:

$$\rho V_{fti} = -c_{fti} + \phi_{fti}\theta^{\gamma-1} \int_0^\infty \max[J_{fti}(x) - V, 0]\, g_{fti}(x)dx$$

$$\rho V_{ftd} = -c_{ftd} + \phi_{ftd}\theta^{\gamma-1} \int_0^\infty \max[J_{ftd}(x) - V, 0]\, g_{ftd}(x)dx$$

$$\rho V_i = -c_i + (1 - \phi_{fti} - \phi_{ftd})\theta^{\gamma-1} \int_0^\infty \max[J_i(x) - V, 0]\, g_i(x)dx$$

Lo que quiere decir es que, cuando una vacante está vacía, se debe pagar el costo c_{fti}, c_{ftd} o c_i, según corresponda. Además, en cada periodo existe la probabilidad de encontrar a un trabajador y contratarlo para obtener una ganancia equivalente a la diferencia entre la productividad y el salario.

Salarios

El modelo presenta tres tipos de firmas con condiciones distintas. Luego, podemos esperar que la estructura salarial en cada sector sea distinta. Las funciones de salarios se obtienen del siguiente proceso de negociación:

$$w(x) = argmax\left[(N(x) - U)^{\beta}(J(x) - V)^{1-\beta}\right]$$

Solo con la idea de ayudar a la intuición, comenzaremos por resolver los salarios informales. La estructura de salarios que resuelve el problema anterior para las firmas informales viene dada por:

$$w_i(x) = \beta x + (1 - \beta)\rho U$$

Esto quiere decir que, sin restricciones, el salario será una proporción β de la productividad del trabajador, y una fracción $(1 - \beta)$ de su costo de oportunidad. En el caso de los salarios en el sector formal a tiempo definido, tenemos dos escenarios. En un escenario, el salario mínimo no es restrictivo y, por lo tanto, el salario entregado será:

$$w_{ftd}(x) = \beta x + (1 - \beta)\rho U$$

Pero si ese salario es menor al salario mínimo, deberá pagarse el mínimo, es decir:

$$w_{ftd}(x) = w_{min}$$

El salario mínimo determina, endógenamente, la productividad sobre la cual es posible negociar libremente. Entonces si tenemos que:

$$w_{min} = \beta x + (1 - \beta)\rho U$$

La productividad asociada al salario mínimo es de:

$$\tilde{x} = \frac{w_{min} - (1-\beta)\rho U}{\beta}$$

Vale decir, la función de salarios en el sector formal a tiempo definido es:

$$w_{ftd}(x) = \begin{cases} \beta x + (1-\beta)\rho U & \text{si } x \geq \tilde{x} \\ w_{min} & \text{si } \tilde{x} > x \geq w_{min} \end{cases}$$

Nótese que si $\tilde{x} > x \geq w_{min}$ la firma estará dispuesta a pagar el salario mínimo porque la diferencia entre la productividad recibida y el salario aún es positiva. Sin embargo, dado que el salario es mayor que el que tendrían los trabajadores en ese tramo, se dice que el salario mínimo aumenta de facto el poder de negociación de los trabajadores que lo reciben. Adicionalmente, nótese que, en caso de que la productividad del trabajador sea inferior al salario mínimo, la firma no estará dispuesta a contratarlo, lo que generará desempleo. Esta idea proviene directamente desde Flinn (2006, 2011).

Finalmente, en el sector formal a tiempo indefinido, también tenemos dos casos. En el caso en que el salario mínimo no sea restrictivo, tenemos que la ecuación de salario es:

$$w_{fti}(x) = \frac{\beta x + (1-\beta)\rho U}{1+f}$$

Esto quiere decir lo siguiente: cuando existe IAS, la firma formal a tiempo indefinido internalizará que deberá pagar la proporción f del salario al momento del despido y, por lo tanto, descontará dicha fracción del salario que ofrece en cada periodo a modo de hacer una provisión. Dicho de otra forma, un primer efecto de la IAS es que los salarios en el sector formal a plazo indefinido serán menores que los que deberíamos observar si la IAS no existiese.

En el caso donde el salario mínimo es restrictivo, la firma lo pagará, pero ya no solicitará una productividad mínima equivalente al salario mínimo w_{min}, sino que solicitará $(1+f)w_{min}$. La razón de esto es que al momento de despedir al trabajador que gana el salario mínimo, igualmente deberá indemnizarlo con la proporción fw_{min}, luego, la única forma de poder hacer esa provisión es

requiriendo una mayor productividad. De esta forma, la IAS aumentará el efecto del salario mínimo sobre el desempleo en el sector formal a plazo indefinido.
Luego, la función de salarios en el sector formal a tiempo indefinido viene dada por:

$$w_{fti}(x) = \begin{cases} \dfrac{\beta x + (1-\beta)\rho U}{1+f} & \text{si } x \geq \tilde{x} \\ w_{min} & \text{si } \tilde{x} > x \geq (1+f)w_{min} \end{cases}$$

Al igual que en el caso formal a tiempo definido, la existencia del salario mínimo genera desempleo en este mercado.

Funciones de valor integrando salarios

Dado que ya entendemos los salarios y cuándo las firmas contratarán a trabajadores, podemos reescribir la función de valor de desempleo como:

$$\begin{aligned} \rho U = z + \theta^{\gamma} \Bigg[& \phi_{fti} \left(\int_{(1+f)w_{min}}^{\tilde{x}} \frac{(1+f)w_{min} - \rho U}{\rho + \delta_{fti}} g_{fti}(x)dx \right. \\ & \left. + \int_{\tilde{x}}^{\infty} \frac{\beta(x-\rho U)}{\rho + \delta_{fti}} g_{fti}(x)dx \right) \\ & + \phi_{ftd} \left(\int_{w_{min}}^{\tilde{x}} \frac{w_{min} - \rho U}{\rho + \delta_{ftd}} g_{ftd}(x)dx + \int_{\tilde{x}}^{\infty} \frac{\beta(x-\rho U)}{\rho + \delta_{ftd}} g_{ftd}(x)dx \right) \\ & + \left(1 - \phi_{fti} - \phi_{ftd}\right) \int_{\rho U}^{\infty} \frac{\beta(x-\rho U)}{\rho + \delta_i} g_i(x)dx \Bigg] \end{aligned}$$

Y los costos de postear vacantes vendrán dados por:

$$\begin{aligned} c_{fti} = \phi_{fti}\theta^{\gamma-1} \Bigg(& \int_{(1+f)w_{min}}^{\tilde{x}} \frac{x - (1+f)w_{min}}{\rho + \delta_{fti}} g_{fti}(x)dx \\ & + \int_{\tilde{x}}^{\infty} \frac{(1-\beta)(x-\rho U)}{\rho + \delta_{fti}} g_{fti}(x)dx \Bigg) \end{aligned}$$

$$c_{ftd} = \phi_{ftd}\theta^{\gamma-1}\left(\int_{w_{min}}^{\tilde{x}} \frac{x - w_{min}}{\rho + \delta_{ftd}} g_{ftd}(x)dx + \int_{\tilde{x}}^{\infty} \frac{(1-\beta)(x-\rho U)}{\rho + \delta_{ftd}} g_{ftd}(x)dx\right)$$

$$c_i = (1 - \phi_{fti} - \phi_{ftd})\theta^{\gamma-1} \int_{\rho U}^{\infty} \frac{(1-\beta)(x-\rho U)}{\rho + \delta_i} g_i(x)dx$$

Supuestos funcionales

Antes de calibrar el modelo, es necesario formular una serie de supuestos funcionales. En primer lugar, asumiremos que todas las funciones de productividad son funciones gamma con parámetros de forma k y de escala θ que dependerán del sector en el que se encuentren. Por otro lado, se asumirá que $\gamma = \beta = 0.5$, que es un supuesto común en este tipo de modelos.
Por último, se asumirá que el factor f asociado a la IAS viene dado por la siguiente estructura:

$$f = \text{Pago mensual} + \text{Pbb demanda x Pbb éxito x Pago adicional}$$

Lo siguiente significa que las empresas asumen que deberán despedir a sus trabajadores utilizando el artículo 161 sobre necesidades de la empresa.[7] Al activar esa causal de despido, tendrán que pagar un 1/12 del salario mensual por cada mes trabajado. Al respecto de la probabilidad de demanda, asumiremos tres escenarios: baja judicialización (10%), judicialización mediana (30%), y alta judicialización (50%). En cada caso, asumiremos que existe una probabilidad de que el trabajador gane la demanda de 90%, en cuyo caso, la empresa deberá pagar un 30% adicional sobre el pago realizado, y que, además, no podrán descontar los pagos realizados al seguro de cesantía.[8] Entonces, el parámetro f para cada caso queda determinado por:

[7] Este parámetro también se puede modelar asumiendo la probabilidad de despido con artículo 161, que corresponde al 48% para empresas con contratos indefinidos. Sin embargo, asumir esa probabilidad de despido implica que las empresas son suficientemente grandes como para que queden afectas a la probabilidad ex post. Sin embargo, una pequeña o mediana empresa que contrata a un trabajador no sabe a priori que porcentaje de ellos terminará indemnizando, y dado ello, es razonable pensar que solo contratarán si es que pueden pagar la indemnización por despido. Esto también se condice con la situación actual del mercado laboral chileno, en la que la IAS se entiende como un derecho adquirido.

[8] El pago del seguro de cesantía con cargo al empleador considera un monto de 1,6% del salario imponible.

$$f_{bajo} = \frac{1}{12} + 0.10 \cdot 0.9 \cdot \left(\frac{1}{12} \cdot 0.3 + 0.016\right) = 0.087$$
$$f_{mediano} = \frac{1}{12} + 0.30 \cdot 0.9 \cdot \left(\frac{1}{12} \cdot 0.3 + 0.016\right) = 0.0944$$
$$f_{alto} = \frac{1}{12} + 0.50 \cdot 0.9 \cdot \left(\frac{1}{12} \cdot 0.3 + 0.016\right) = 0.1018$$

Adicionalmente, es importante mencionar que el salario mínimo en este documento considera el costo empresa, vale decir, el costo que efectivamente debe pagar una empresa por contratar a un trabajador por dicho salario. Los costos considerados son los siguientes:

- Salario mínimo base: $529.000
- Gratificaciones (25%): $132.500
- Seguro de Cesantía (2,4%): $15.870
- Seguro de Accidentes (1,49%): $9.853
- SANNA (0,03%): $198
- Seguro de Invalidez (0,9%): $5.951

Luego, para contratar a alguien por el salario mínimo, el coste empresa asciende a cerca de $693.122.

Esta lógica también se aplicará al resto de los salarios de la economía. Esto significa que, para cada trabajador, calculamos el costo empresa a partir del salario líquido. Esto es, primero devolvemos el descuento por el impuesto de segunda categoría,[9] luego devolvemos los descuentos previsionales,[10] y por último aplicamos los pagos de seguros con cargo al empleador.[11] Naturalmente, los ajustes sólo aplican a los trabajadores formales.

Adicionalmente, resulta necesario asumir un supuesto sobre el valor de reserva de los trabajadores. Dado que la informalidad laboral permite al empleador ahorrar los costos asociados a los seguros y gratificaciones, se supondrá que el valor de reserva corresponde al salario mínimo base de diciembre de 2025 que corresponde a $529.000.

Al respecto de los parámetros, este modelo cuenta con doce parámetros a calibrar:

[9] Aquí usamos la tabla de global complementario de diciembre de 2025.

[10] Esto corresponde a 17,6% para los trabajadores formales a tiempo indefinido, y 17% para aquellos formales a plazo definido. La diferencia se debe a la contribución del seguro de cesantía.

[11] Esto corresponde a un 4,82% para aquellos formales a plazo indefinido, y un 5,42% para aquellos a plazo definido. También la diferencia proviene del seguro de cesantía.

- Forma y escala de la distribución de la productividad en el sector formal a plazo indefinido: k_{fpi}, θ_{fpi}
- Forma y escala de la distribución de productividad en el sector formal a plazo definido: k_{fpd}, θ_{fpd}
- Forma y escala de la distribución de la productividad en el sector informal: k_i, θ_i.
- Probabilidad de tener un encuentro con una firma formal a plazo indefinido, formal a plazo definido, e informal: α_{fpi},α_{fpd} y α_i.
- Probabilidad de término del empleo con una firma formal a plazo indefinido, formal a plazo definido, e informal: δ_{fpi},δ_{fpd} y δ_i.

Para ello, el método de calibración será el de momentos simulados. Este método consiste en tomar distintos grupos de parámetros y utilizarlos para simular momentos que luego se compararán con los de los datos. Los parámetros se calibrarán posteriormente mediante una rutina de optimización para minimizar las diferencias cuadráticas entre los momentos simulados y los datos.
Los momentos utilizados en el modelo serán:

- Promedio y desviación estándar de los salarios en el sector formal a plazo indefinido.
- Promedio y desviación estándar de los salarios en el sector formal a plazo definido.
- Promedio y desviación estándar de los salarios en el sector informal.
- Proporción de trabajadores ocupados en el sector formal con contrato a plazo indefinido.
- Proporción de trabajadores ocupados en el sector formal con contrato a plazo definido.
- Proporción de trabajadores ocupados en el sector informal.
- Duración promedio del desempleo.
- Proporción de los trabajadores que perciben el salario mínimo en el sector formal a tiempo indefinido.
- Proporción de los trabajadores que perciben el salario mínimo en el sector formal a tiempo definido.
- Duración promedio del empleo en el sector formal a tiempo indefinido

- Duración promedio del empleo en el sector formal a tiempo definido
- Duración promedio del empleo en el sector informal

Nótese que el modelo tiene 12 parámetros y está siendo calibrado con 15 momentos, de forma que el modelo está sobreidentificado. Luego, la función de pérdida a minimiza el error cuadrático entre los momentos reales y los simulados. Nótese que todos los momentos tienen el mismo peso relativo, y que, además, el error cuadrático medio para el caso de los promedios salariales en logaritmo será la diferencia simple.

Base de datos

El modelo utiliza datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) de 2025. Para adecuar la base de datos a los momentos requeridos por el modelo haremos los siguientes filtros.

En primer lugar, es importante tener en consideración que la ESI no tiene un filtro de ingresos para poder ser clasificado como formal. Lo anterior, implica en la práctica, que existen trabajadores formales en la encuesta que, incluso tras ajustar por horas, pueden estar ganando bajo el salario mínimo.

Con ello en mente, a quienes ganen entre el 80% y el 100% del salario mínimo líquido se les imputará el salario mínimo. Este ajuste busca generar masa en torno al salario mínimo, necesaria para poder estimar el momento asociado, pero también para representar la proporción de salarios que están afectos al salario mínimo (Abud et al., 2022, Bravo, 2026).

Al respecto de aquellos que ganen menos del 80% del salario mínimo, se debe tomar una decisión. En la academia se suele ir por uno de dos caminos. Una alternativa es no considerar dichos trabajadores, lo que genera una estimación más limpia, pero a cambio genera una tasa de desempleo más alta, debido a que estamos considerando una menor cantidad de personas ocupadas. Otra alternativa, es escalar todos los salarios a su equivalente de jornada completa, lo que permitirá disminuir la fracción de salarios bajo el mínimo. Esto también genera una estimación más limpia, pero a cambio entrega un promedio de salarios mayor al observado a nivel nacional, ya que artificialmente estamos subiendo los sueldos reportados. Dado que el objetivo de este documento es informar a la opinión pública, y al hecho de que los salarios formales son un objeto central de

análisis en el contexto de la IAS, hemos decidido dejar íntegramente aquellos salarios bajo el 80% del salario mínimo en la muestra, con el objetivo de replicar lo más fielmente la media y varianza de esos salarios en el modelo (ajustadas por el costo empresa), y no alterar la tasa de desempleo.

Al respecto de los salarios informales, enfrentamos un dilema similar debido a la imposición de un salario de reserva de $529.000 líquidos. Aquí, nuevamente podríamos eliminar los trabajadores informales bajo dicho salario, pero eso aumenta la tasa de desempleo de la economía al reducir ocupados. También podríamos dejar los sueldos inalterados, como hicimos con los salarios formales, pero eso genera un promedio en el sector informal bajo $529.000,[12] lo que el modelo no puede replicar. Dado lo anterior, ajustamos directamente los salarios de los trabajadores del sector informal a ser al menos $529.000. Esto va a distanciar nuestros estimadores de salarios informales de aquellos encontrados directamente en la ESI, sin embargo, nuestras simulaciones no tienen un interés en dichos salarios, por lo que nuestro objeto de estudio no estará alterado.

Por último, es importante notar que cuando hablamos del sector formal nos referimos a aquellos trabajadores dependientes formales que tienen contratos a plazo indefinido o definido.

Calibración

La calibración solo se presentará para los parámetros asociados al nivel medio de judicialización, lo que se puede observar en la Tabla 1.[13] Allí, se observa que los parámetros de escala en el sector formal son mayores que en el sector informal, lo que se corresponde con la noción de mayores sueldos en el sector formal. Además, el sector formal a plazo indefinido tiene una mayor escala que el sector formal a plazo definido.

Por el lado de probabilidades de encuentro, vemos que el sector informal tiene una alta probabilidad de ocurrencia, seguido de lejos por el sector formal a plazo indefinido, y al último se encuentra el sector formal a plazo definido. Nótese que una alta probabilidad de encuentro no significa que se concrete el empleo. En este caso el modelo asigna una alta probabilidad de encuentro al sector informal porque

[12] El sueldo informal promedio en la ESI 2025 ronda los $400.000.

[13] Cada coeficiente de judicialización va asociado a su propia calibración. Sin embargo, las variaciones de f son relativamente bajas, por lo que las calibraciones no cambian de forma significativa.

muchos de esos empleos potenciales son rechazados por los trabajadores, debido al alto valor de reserva.

Por último, tenemos las tasas de destrucción de empleo. Aquí vamos que los empleos más estables son aquellos formales a plazo indefinido, seguido de aquellos informales, que prácticamente duplican la tasa de destrucción. Por último, se encuentran los empleos formales a plazo definido, lo que es una consecuencia directa de la naturaleza del contrato.

Tabla 1 – Parámetros de la calibración con judicialización media

Parámetro	Valor
Forma productividad sector formal a plazo indefinido (k_{fpi})	2,027
Escala productividad sector formal a plazo indefinido (θ_{fpi})	824.864
Forma productividad sector formal a plazo definido (k_{fpd})	2,090
Escala productividad sector formal a plazo definido (θ_{fpd})	512.152
Forma productividad sector informal (k_i)	1,090
Escala productividad sector informal (θ_i)	206.244
Prob. de encuentro con vacante formal a plazo indefinido (α_{fpi})	0,082
Prob. de encuentro con vacante formal a plazo definido (α_{fpd})	0,070
Prob. de encuentro con vacante informal (α_i)	0,468
Prob. de destrucción de empleo formal a plazo indefinido (δ_{fpi})	0,013
Prob. de destrucción de empleo formal a plazo definido (δ_{fpd})	0,033
Prob. de destrucción de empleo informal (δ_i)	0,021

Fuente: Elaboración propia

Al respecto de los momentos calibrados y los momentos de los datos, estos se presentan en la Tabla 2. Como se puede observar, el modelo presenta errores razonablemente bajos, ya que ninguna categoría supera el 11%. En particular, los errores más altos se encuentran en la media de salarios formales, y en la proporción de trabajadores dependientes formales a plazo indefinido. Estos valores podrían ajustarse mejor si se permitiera un parámetro de escala más alto en el sector formal a plazo indefinido. Sin embargo, ese parámetro reduciría la proporción de trabajadores dependientes de dicho sector que perciben el salario mínimo, la cual está correctamente ajustada. Esto hace que el desempleo en este modelo sea mayor que el observado en los datos.

En términos generales, este desfase habla de una dualidad en los trabajadores dependientes formales a plazo indefinido que es difícil de replicar en su totalidad en el modelo. Esto ocurre porque en ese grupo los salarios son altos en promedio respecto de la media nacional, pero también hay una proporción importante de

trabajadores que perciben el salario mínimo. La solución de la literatura a este tipo de problemas consiste en dividir a los trabajadores en dos tipos: de alto y de bajo nivel educativo. No obstante, eso implicaría ampliar el modelo de manera sustantiva, duplicando la cantidad de parámetros y momentos, lo que lo situaría fuera del alcance de este documento.

Tabla 2 – Comparación entre momentos y simulación para calibración con judicialización media

Parámetro	Momentos	Simulación	Error (%)
Promedio logaritmo de salarios sector FPI	13.991	13.883	10.80%
Desv. Estándar logaritmo de salarios sector FPI	0.618	0.619	0.21%
Promedio logaritmo de salarios sector FPD	13.803	13.739	6.40%
Desv. Estándar logaritmo de salarios sector FPD	0.639	0.638	-0.09%
Promedio logaritmo de salarios sector informal	13.310	13.344	-3.40%
Desv. Estándar logaritmo de salarios sector informal	0.289	0.289	-0.11%
Proporción de trabajadores en el sector FPI	0.537	0.518	-3.67%
Proporción de trabajadores en el sector FPD	0.152	0.150	-1.13%
Proporción de trabajadores en el sector informal	0.226	0.223	-1.58%
Duración promedio del desempleo	6.762	6.671	-1.36%
Prop. de trabajadores que perciben salario mínimo en el sector FPI	0.134	0.131	-2.20%
Prop. de trabajadores que perciben salario mínimo en el sector FPD	0.169	0.167	-1.10%
Duración promedio del empleo FPI	74.935	75.317	0.51%
Duración promedio del empleo FPD	30.570	30.689	0.39%
Duración promedio del empleo informal	48.226	48.401	0.36%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el modelo captura correctamente los momentos clave de la simulación. Como se mencionó anteriormente, la IAS amplifica el efecto del salario mínimo sobre el desempleo, por lo que es relevante capturar correctamente a los trabajadores en esa parte de la distribución. El modelo también logra capturar con bastante precisión las varianzas de los salarios en los tres sectores, así como las duraciones promedio de cada tipo de empleo.

Contrafactuales

Con el modelo calibrado, ahora podemos discutir la intuición de los contrafactuales. Un cambio en la IAS generará efectos a corto y a mediano plazo. Para entender cómo funciona, primero calcularemos el desempleo. En este modelo, la cantidad de desempleados viene dada por:

$$\text{Desempleados} = \frac{1}{1 + \frac{\lambda_{fpi}}{\delta_{fpi}} + \frac{\lambda_{fpd}}{\delta_{fpd}} + \frac{\lambda_i}{\delta_i}}$$

Donde δ corresponde a las distintas tasas de término/destrucción de empleo en cada sector. Por su parte, los λ están definidos como:

$$\lambda_{fpi} = \alpha_{fpi}\left[1 - G_{fpi}\left((1+f)w_{min}\right)\right]$$
$$\lambda_{fpd} = \alpha_{fpd}\left[1 - G_{fpd}(w_{min})\right]$$
$$\lambda_i = \alpha_i[1 - G_i(\rho U)]$$

Es decir, es la probabilidad de tener un encuentro exitoso con una vacante. La probabilidad viene dada por la probabilidad de encuentro y que, simultáneamente, la productividad del trabajador sea mayor que la requerida para que el trabajo se acepte. Nótese que f juega un papel en la tasa de éxito de empleos formales a tiempo indefinido.

Al disminuir f, las empresas formales a plazo indefinido podrán abrir más vacantes y con ello contratar a más trabajadores, lo que naturalmente aumentará el tamaño de dicho sector a costa de los otros y del desempleo. Hasta aquí tenemos un efecto a corto plazo, pero falta el ajuste a mediano plazo debido a la propiedad de equilibrio general del modelo.

En el mediano plazo, los trabajadores internalizarán que hay más vacantes de dependientes formales a plazo indefinido de las que pensaban antes. Esto hará que actualicen su valor de reserva e incorporen esta nueva información. Luego, si el valor de reserva, por ejemplo, aumenta, significa que los trabajadores serán más exigentes al aceptar empleos en general, lo que aumentará los salarios en la economía. Pero si más trabajadores deciden permanecer desempleados en la búsqueda de dicho empleo, el valor de reserva del desempleo disminuye. Luego, la dirección del cambio en el valor de la reserva salarial es un problema empírico.

Ejercicio: Eliminación de la IAS

Con el objetivo de entender los problemas en el empleo y salarios que genera el actual sistema de indemnización, simularemos primero el escenario en donde la

IAS se elimina, vale decir, $f = 0$. La idea detrás de esta simulación es simplemente entender que la IAS genera distorsión en el mercado laboral y, por lo tanto, si simulamos su eliminación podemos entender cuál es la magnitud de su efecto.
La Tabla 3 muestra el cambio generado en el mediano plazo por la eliminación de la IAS para cada nivel de judicialización.

Tabla 3 – Efectos de eliminación de la IAS según grado de judicialización

Parámetro	Baja	Media	Alta
Empleo dependiente formal plazo indefinido	0.66%	0.70%	0.72%
Empleo dependiente formal plazo definido	-0.19%	-0.20%	-0.21%
Empleo Informal	-0.27%	-0.28%	-0.29%
Desempleo	-0.21%	-0.22%	-0.23%
Duración del Desempleo	-1.72%	-1.81%	-1.90%
Promedio logaritmo de salarios formal plazo indefinido	5.80%	6.30%	6.90%
Promedio logaritmo de salarios formal plazo definido	0.00%	0.00%	0.00%
Promedio logaritmo de salarios informal	-0.10%	0.00%	-0.10%

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, tal como se podría esperar, mayores niveles de judicialización generan mayores distorsiones por parte de la IAS. Por un lado, la proporción de la fuerza de trabajo en empleos dependientes formales a plazo indefinido aumenta entre 0,66% y 0,72% dependiendo del grado de judicialización. Por su parte, la tasa de desempleo cae entre 0,21 pp y 0,23 pp, la proporción de la fuerza de trabajo en el empleo informal se reduce entre 0,27% y 0,29% y la proporción de la fuerza de trabajo en el empleo dependiente formal a plazo definido baja entre 0,19% y 0,21%. Además, los mayores tiempos de contratación harían caer el tiempo de desempleo entre 1,72% y 1,90%. Teniendo en consideración los datos de la última Encuesta Nacional de Empleo del INE,[14] bajo un escenario de judicialización media, esto corresponde a un alza de unos 72.000 empleos dependientes formales a plazo indefinido, una reducción de unos 20.000 empleos dependientes formales a plazo definido, 29.000 empleos informales menos y a 23.000 desempleados menos. Con todo, se trata de una variación acotada del desempleo, en tanto la tasa de desocupación caería del 9,8% al 9,6%.

[14] Trimestre julio-septiembre 2026.

Por otro lado, los mayores efectos se observan en salarios. Los salarios de los dependientes formales a plazo indefinido aumentarían entre 5,8% y 6,9%. Este aumento de salarios resultaría del hecho de que ahora las empresas se ahorran la provisión que tenían que hacer por la IAS, cuyo rango va desde 8,7% hasta 10,2%, por lo tanto, los trabajadores se llevarían algo cercano a dos tercios del monto asociado a la IAS.

Discusión y limitaciones del modelo

Este modelo, aunque desarrollado particularmente para adaptarse al caso chileno, tiene varias limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, si bien el modelo tiene un buen ajuste en términos generales, el hecho de intentar aproximar a toda la población del país con solo tres distribuciones de productividad genera un desajuste en términos de empleo en cada sector y de desempleo. Lo anterior, debe llevar a entender los resultados de las simulaciones como un orden de magnitud del impacto de la IAS en el mercado laboral.

Además, hay componentes relevantes que son afectados por la IAS que se están dejando fuera del análisis. Uno de estos componentes es el hecho de que las personas no se cambien de trabajo porque entienden que si renuncian perderán la indemnización. Esto hace, por ejemplo, que los efectos de salarios al alza encontrado en este modelo sean de cota inferior.

Por otro lado, no hay consideraciones de acumulación de capital humano o experiencia, las que pueden afectar cuánto tiempo puede querer quedarse un trabajador en su empleo actual. De hecho, Bobba et al. (2022) plantea que hay importantes diferencias de acumulación de capital humano entre aquellos que trabajan en el sector formal e informal, lo que afecta posteriormente sus decisiones futuras. Adicionalmente, el modelo está generado para entender trabajos de jornada completa. Esto deja fuera a trabajadores de jornada parcial.

Finalmente, este modelo asume que los trabajadores enfrentan una tasa de destrucción del empleo exógena. Sin embargo, debido precisamente a la IAS, es posible pensar que trabajadores con antigüedades altas serán considerablemente menos propensos a ser despedidos, debido al alto costo empresa. Adicionalmente, este supuesto se mantiene constante con la eliminación de la IAS, lo que puede no ser cierto si es que los empleadores deciden despedir gente a partir de la eliminación de la indemnización.

VII. Indemnización a todo evento: una propuesta alternativa

En esta sección se realiza una propuesta para reformar el actual sistema de IAS. La propuesta del gobierno es correcta desde el punto de vista técnico, al permitir reducir significativamente las distorsiones que provoca la actual IAS ya que contempla una indemnización a todo evento que reduce la judicialización, pero la dificultad principal para que se concrete la reforma es de carácter político. Dados los efectos negativos que genera el diseño de la actual IAS es necesario reformarla por lo que se plantea una fórmula alternativa de tal manera de contar con más opciones que permitan concretar dicha reforma.

Antes de ello, se realiza un ejercicio para estimar el costo del sistema actual de IAS en términos de una cotización mensual para los trabajadores asalariados formales del sector privado con contrato a plazo indefinido. Este es un insumo necesario para la discusión de una reforma al actual sistema de IAS.

Para los cálculos se utilizó la muestra de la Base de Datos de Afiliados al Seguro de Cesantía que corresponde a una muestra representativa del 20% de los afiliados del seguro y contiene información de las relaciones laborales (empleador - trabajador), las solicitudes de beneficios del seguro de cesantía, la fecha de los términos de relaciones laborales y remuneraciones entre otras. Además, se utiliza información de la Superintendencia de Pensiones.

VII.1 Estimación del costo del sistema actual de indemnización por años de servicio

Para la estimación del costo actual del sistema de indemnización por años de servicio se identifican las relaciones laborales con término registrado en 2024, siendo este año el más reciente disponible en la base de datos[15]. Para este cálculo, se consideran solamente aquellos términos de contratos asociados a contratos de plazo indefinido y con antigüedad de 1 año o más. Entre ellos, las causales relevantes para el cálculo son las de necesidades de la empresa y la de mutuo acuerdo. Aunque legalmente la causal de mutuo acuerdo no otorga derecho a IAS, dado el riesgo de judicialización y las multas asociadas a la aplicación injustificada, indebida o improcedente de la causal de necesidades de la empresa,

[15] En esta etapa se utiliza la base de datos de solicitudes de beneficios del Seguro de Cesantía.

en la práctica, en ocasiones se usa el mecanismo de terminar el contrato por mutuo acuerdo de modo de reducir el costo de la judicialización.

Considerando que la base de datos utilizada corresponde a registros administrativos, ésta debe ser tratada para poder realizar el análisis de forma correcta.

La base de solicitudes de beneficios de los afiliados puede presentar más de un registro en un mismo mes para una misma combinación trabajador-empleador[16]. Cuando es un registro duplicado simplemente se elimina uno de estos. En caso de que en un mismo mes se registren dos fechas distintas se conservó el término ocurrido en la fecha más reciente. Finalmente, en caso de existir más de un registro con la misma fecha[17], pero con causales distintas, se aplica un criterio de priorización de causales, donde la regla de jerarquía es 1) mutuo acuerdo, 2) necesidades de la empresa, 3) otra causal.

A modo de ejemplo, si una relación empleador-trabajador se registró en una misma fecha por la causal de mutuo acuerdo y necesidades de la empresa, se asume que la causal es de mutuo acuerdo. En casos donde exista un registro de necesidades de la empresa y otra causal, se mantiene necesidades de la empresa. Luego, en caso de que existan registros múltiples con otras causales se selecciona el primer registro respetando el orden original de la base. En este último caso la selección arbitraria se justifica debido a que las otras causales no dan derecho a indemnización por años de servicio por lo que es irrelevante cuál es la causal seleccionada. De esta manera, la unidad de análisis corresponde a un evento de término asociado a una relación empleador-trabajador.

Posteriormente, se depura la base de remuneraciones para obtener una observación por empleador-trabajador-mes. Cuando existía más de una observación se seleccionó aquella observación con el mayor ingreso imponible. En caso de empate se priorizaron los registros que no correspondían a subsidios por incapacidad laboral y si el empate persistía, se conservó la observación de acuerdo con el orden original de la base.

Luego, uno de los parámetros necesarios para la estimación del costo del sistema actual es la antigüedad de los trabajadores en una misma relación empleador-trabajador. Sin embargo, las bases de datos no cuentan directamente una medida

[16] Estos casos representan el 1,17% de los términos de contrato de plazo indefinido para 2024.
[17] Estos casos representan el 1,10% de los términos de contrato de plazo indefinido para 2024.

de antigüedad de una relación empleador-trabajador, motivo por el que se reconstruyeron los episodios laborales a partir del historial de remuneraciones de cada trabajador. Para ello, se recuperó la historia de todos los empleadores observados para los trabajadores que registraron un término de contrato durante 2024. Esto permite distinguir, por ejemplo, una relación con el mismo empleador interrumpida por un empleo con otro empleador de una relación en la que simplemente existen meses sin cotizaciones registradas. Se consideró que un nuevo episodio laboral comienza en dos situaciones: **(i)** cuando entre dos registros con el mismo empleador se observa una relación laboral con otro empleador, o **(ii)** cuando entre ambos registros existe un término explícito de esa relación en la base de solicitudes. En cambio, la existencia de meses sin cotizaciones no genera por sí sola una ruptura del episodio laboral. Esta decisión busca evitar interpretar automáticamente una laguna de cotizaciones como un término contractual cuando los registros administrativos no entregan evidencia suficiente para establecerlo.

Una vez identificado el episodio laboral, la antigüedad de una relación empleador-trabajador se calculó como el número de meses transcurridos entre el primer mes observado del episodio laboral y el mes de término. Debido a que los registros de remuneraciones tienen periodicidad mensual, esta medida corresponde a una aproximación de la antigüedad y no necesariamente a la fecha exacta de contratación.

Para transformar la antigüedad en años indemnizables se consideró un año por cada año completo de servicio y se agregó un año adicional cuando la fracción restante era superior a seis meses con el tope de 11 años indemnizables como lo señala el artículo 163 del Código del Trabajo que establece treinta días de remuneración por año de servicio y fracción superior a seis meses, con un máximo de 330 días.

Posteriormente, para cada término se identificó la última remuneración disponible anterior al término y perteneciente al mismo episodio laboral. Este procedimiento permite recuperar información en aquellos casos en que no existe una cotización registrada exactamente en el mes anterior.

Luego se calcula el monto de "indemnización bruta" por años de servicio siguiendo la siguiente fórmula:

$$IASi = min(R_i, 90UF) \times A_i$$

Donde R_i corresponde a la remuneración base estimada de la observación i y A_i el número de años indemnizables de la observación i.

A esta IAS se le denomina "bruta", porque, tal como se explicó previamente, 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 efectos del cálculo del costo actual del sistema, se consideran los términos de contratos de plazo indefinido según la causal: i) necesidades de la empresa y ii) mutuo acuerdo.

Para los términos de contrato de plazo indefinido por necesidades de la empresa, a la indemnización bruta se le resta el saldo en la cuenta individual del seguro de cesantía y de esta forma se obtiene el monto final correspondiente a la indemnización.

En el caso de los términos de contrato por mutuo acuerdo suponemos que el empleador internaliza el costo de la judicialización del despido por necesidades de la empresa entregando, además de la indemnización, un 30% de recargo al monto de la indemnización bruta. En este caso, no se aplica el descuento del saldo en la cuenta individual del seguro de cesantía.

Con ello se obtiene el monto final por indemnización por años de servicio para cada observación que cumple los requisitos en la base de datos, esto es términos de contrato por las causales señaladas, con contrato a plazo indefinido y con antigüedad de 1 año o más con el empleador. Para extrapolar estos resultados a todos los cotizantes, y considerando que esta es una muestra representativa de los afiliados, se toma el promedio del monto de indemnizaciones por tipo de causal de término y se multiplica por el número de terminaciones de contratos indefinidos según causal. En el caso de las terminaciones por mutuo acuerdo, los datos de la Dirección del Trabajo para 2024 indican que hubo 47.198 términos de contrato por esta causal, y se realiza el supuesto de que el 80% de estas terminaciones son elegibles para el pago de la IAS (es decir, 37.758). Para las terminaciones de contrato por necesidades de la empresa se toma la cifra de terminaciones por esta causal con antigüedad igual o mayor a un año entregado por Undurraga y Bastidas (2026), equivalente a 356.131. De la suma de estos productos se obtiene

una estimación del costo total asociado a indemnización por años de servicio en la economía.

Este monto se divide entre la masa salarial de cotizantes del Seguro de Cesantía (obtenida a partir de información del promedio de remuneraciones imponibles de cotizantes del Seguro de Cesantía con contratos a plazo indefinido y el número de cotizantes del Seguro de Cesantía con contratos indefinidos de las estadísticas oficiales de la Superintendencia de Pensiones) obteniendo así el costo actual del sistema para el año 2024.

El resultado de este ejercicio indica que, en promedio, el costo del sistema actual de IAS es de 2,1% de las remuneraciones.

VII.2 Propuesta de indemnización a todo evento sin reducción de beneficios para trabajadores de menores ingresos

Nuestra propuesta de indemnización a todo evento considera una nueva cotización de cargo del empleador por cada trabajador cotizante del Seguro de Cesantía -con excepción de trabajadores de casa particular-. En el caso de los trabajadores con contrato a plazo indefinido dicha cotización se destinará a financiar un nuevo fondo de indemnización a todo evento que será parte del sistema del Seguro de Cesantía.

Bajo este nuevo esquema de indemnización a todo evento se mantiene el derecho a una indemnización 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, limitada a 330 días de remuneración (11 meses). Sin embargo, se modifica el tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización. Bajo el actual sistema de IAS este tope es de 90 UF. En el esquema de indemnización a todo evento que proponemos este tope se reduce a 15 UF si se considera una nueva cotización de 1,8%, que es el monto de la propuesta del gobierno (más adelante se explicará cómo se obtiene el tope de 15 UF).

En consecuencia, la diferencia fundamental de esta propuesta de reforma al sistema de IAS respecto a la del gobierno es que, en vez de modificar el monto de la indemnización por año trabajado, modifica el tope de la remuneración utilizada como base para el cálculo de la indemnización. Así, bajo esta propuesta de indemnización a todo evento los trabajadores de menor ingreso mejoran

sustancialmente su situación ante la contingencia del término del vínculo laboral en comparación al actual esquema de IAS, puesto que no sólo mantienen intacto el monto de indemnización equivalente a 30 días por año trabajado (con tope de 11 años), sino que además este se pagará a todo evento y no sólo cuando el despido ocurra por necesidades de la empresa. A medida que la remuneración percibida por el trabajador sube respecto al tope de 15 UF, menor es el monto de la indemnización como porcentaje de la remuneración. Así, para los trabajadores de ingresos más altos hay una menor compensación en comparación a si hubiesen terminado su vínculo laboral por las causales del artículo 161 bajo el sistema actual de IAS, aunque de todas maneras ganan aquellos que en la actualidad terminan su vínculo laboral por alguna causal distinta a las del artículo 161. En definitiva, bajo esta propuesta de indemnización a todo evento mejoran su situación respecto al actual esquema de IAS los trabajadores de menores remuneraciones y todos aquellos que no terminan su vínculo laboral por despido por necesidades de la empresa.

Aunque la propuesta del gobierno es correcta desde un punto de vista técnico, en la práctica no existe el piso político para aprobarla, lo que, a la luz de la experiencia, siempre deriva en inmovilidad, manteniendo el *statu quo* en que no se modifica una regulación con serios problemas de diseño. Es en ese contexto, que creemos que esta propuesta alternativa puede otorgar mayor viabilidad política para concretar una reforma al actual sistema de IAS fortaleciendo el Seguro de Cesantía, manteniendo a la vez las características esenciales que permiten reducir los efectos negativos del diseño de la actual IAS (que la indemnización sea a todo evento, reducción de la judicialización, entre otros).

<u>Elementos de la propuesta</u>

- Este esquema de indemnización a todo evento rige para las nuevas contrataciones y será voluntario para aquellos contratos actuales en donde empleador y trabajador así lo acuerden. Esto es necesario para que quienes ya tienen un contrato de trabajo tengan certeza jurídica.
- Se contempla una nueva cotización de cargo del empleador de 1,8%, equivalente a la propuesta por el gobierno. Esta nueva cotización adicional rige para todos los nuevos contratos correspondientes a cotizantes del Seguro de Cesantía independiente del plazo del contrato, pero sólo para los

trabajadores con contrato a plazo indefinido esta cotización se destinará a un fondo de indemnización del Seguro de Cesantía, mientras que para los de plazo definido se destina a su cuenta individual de cesantía. Algunas propuestas que se han realizado consideran la cotización adicional sólo para trabajadores con contrato a plazo indefinido. Sin embargo, ello generaría un esquema que encarece en términos relativos la contratación a plazo indefinido, incentivando la contratación a plazo fijo, que es justamente una de las distorsiones que genera el actual sistema de IAS y que se busca corregir.

- El nuevo esquema de indemnización a todo evento aplica a los trabajadores con contrato a plazo indefinido con antigüedad de 1 año o más. El monto de la indemnización a todo evento corresponderá al 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, limitada a 330 días de remuneración (11 meses). El tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización es de 15 UF ($619.432 tomando como referencia la UF al 9 de noviembre de 2026). De esta manera, a modo de ejemplo, un trabajador cuya última remuneración es $600.000 y trabajó 10 años recibirá $6.000.000 como monto total de indemnización, independiente del motivo de término de la relación laboral. Por su parte, un trabajador cuya última remuneración es $4.000.000 y trabajó 10 años recibirá $6.194.320 como indemnización, independiente del motivo de término de la relación laboral.
- Las indemnizaciones a todo evento para trabajadores con contrato a plazo indefinido con antigüedad de 1 año o más se financiarán mediante la actual cotización de 1,6% de cargo del empleador que va a la Cuenta Individual de Cesantía más la cotización adicional de 1,8% del fondo de indemnización del Seguro de Cesantía. El componente de 1,6% sigue siendo propiedad integra del trabajador en su cuenta individual, pero se considera como parte del monto de la indemnización (tal como ocurre en la actualidad, ya que esta parte el empleador la puede descontar del monto de la actual IAS y el trabajador la recibe a través de los giros que realiza mediante el Seguro de Cesantía). Es importante recalcar que no se toca ningún peso de lo que ya tienen hoy los trabajadores como fondos en su cuenta individual del seguro de cesantía para financiar la indemnización de otros trabajadores,

ya que para financiar el monto de la indemnización a todo evento que corresponda a cada trabajador, toda la diferencia que no se alcanza a enterar con el componente del 1,6% actual de la cotización del seguro de cesantía que va a la cuenta individual se debe financiar con el fondo de indemnización del Seguro de Cesantía. Así, el fondo de indemnización, alimentado con la cotización adicional de 1,8%, se utiliza para completar el monto total de la indemnización a todo evento que corresponde a cada trabajador en base a las reglas señaladas (30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio limitada a 330 días de remuneración con tope de 15 UF para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización).

Cálculo del tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización en el nuevo esquema de indemnización a todo evento

Para este ejercicio se utiliza la información de remuneraciones correspondientes a marzo 2025, siendo este el mes más reciente disponible de remuneraciones de las bases del seguro de cesantía a la fecha de elaborar este estudio. Sin embargo, antes de quedarnos solamente con los registros empleador-trabajador de remuneraciones correspondientes al mes de referencia, se debe realizar una serie de procedimientos para efectuar el análisis.

En la base de datos se encuentran relaciones empleador-trabajador donde en un mismo mes se registran dos tipos de contratos de distinta naturaleza a la vez (indefinido, plazo fijo o trabajador de casa particular)[18]. En estos casos, para dirimir cuál es el tipo de contrato correcto, revisamos el historial empleador-trabajador y nos quedamos con aquel tipo de contrato más prevalente en la relación y eliminamos del análisis a los trabajadores de casa particular y a los trabajadores con contrato a plazo definido, puesto que si bien para este último segmento de trabajadores se aplica una nueva cotización de 1,8% (para evitar encarecer en términos relativos la contratación a plazo indefinido), esta cotización no se destina al fondo de indemnización ya que estos trabajadores tampoco acceden a la indemnización a todo evento.

[18] Estos casos representan el 0,6% de las remuneraciones registradas en marzo 2025.

Luego, en base a la mayor remuneración determinamos el trabajo principal de los trabajadores en base a la mayor remuneración mensual de las relaciones empleador-trabajador[19], de tal forma que obtenemos una base de datos para marzo 2025 donde existe solamente una relación empleador-trabajador por cada trabajador.

Con la base de datos resultante del procedimiento descrito previamente, se procede al realizar el ejercicio para determinar el tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización en el nuevo esquema de indemnización a todo evento.

En términos simples el mecanismo debe acumular recursos equivalentes a un mes de remuneración por cada año trabajado (con tope de 11 años) sujeto a un tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización, lo cual debe ser financiado mediante la actual cotización de 1,6% de cargo del empleador que va a la Cuenta Individual de Cesantía y completar lo que falte desde la cotización adicional que va al fondo de indemnización del Seguro de Cesantía. Por tanto, el ejercicio consiste en determinar el tope de la remuneración usada para el cálculo de la indemnización que permite que los recursos recaudados financien una indemnización 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, limitada a 330 días de remuneración (11 meses).

Bajo este esquema, el monto mensual requerido para financiar la indemnización a todo evento equivale a un doceavo de la remuneración imponible[20].

El tope imponible para calcular la cotización del seguro de cesantía era de 131,9 UF en marzo de 2025. Por tanto, si la remuneración está por debajo del tope imponible, se considera ese valor para el cálculo de las cotizaciones y, de ser igual o superior, el valor de la remuneración considerada será igual al tope imponible.

Posteriormente, para cada trabajador se calcula el monto correspondiente a la cotización vigente del 1,6% que aporta el empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador y el monto de la cotización adicional que va al fondo de indemnización del Seguro de Cesantía (1,8% si se utiliza la misma cotización adicional propuesta por el gobierno).

[19] El 5,4% de los trabajadores de la muestra tienen más de 1 empleador en marzo 2025.

[20] Por simplicidad el ejercicio no considera rentabilidad de los fondos acumulados ni el incremento real de remuneraciones.

Con lo anterior se procede a calcular la brecha entre el monto requerido de recursos al mes para pagar la indemnización a todo evento (considerando un determinado tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización) y lo recaudado con la cotización actual de 1,6% de cargo del empleador que va a la cuenta individual de cesantía. De esta forma la brecha está dada por:

Brecha = max{monto requerido para pagar la indemnización a todo evento bajo el tope correspondiente – monto de la cotización de 1,6% que aporta el empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador;0}

Este cálculo se realiza para cada tope alternativo. Es importante señalar que, tal como indica la fórmula, esta diferencia tomará un valor de cero en aquellos casos en que el monto requerido sea menor o igual a lo que se recauda con la cotización de 1,6% de cargo del empleador que va a la cuenta individual de cesantía. Esta restricción evita que aquella parte de los recursos que bajo el esquema actual son parte de la cuenta individual de cesantía y, por ende, propiedad del trabajador, se destinen a financiar indemnizaciones a todo evento de otros trabajadores. Así, si un trabajador logra financiar la indemnización a todo evento sujeta al tope correspondiente con los recursos de la cotización de 1,6% de cargo del empleador que van a la cuenta individual de cesantía mes a mes y queda un excedente, este permanece en la cuenta individual de dicho trabajador, permitiéndole cubrir los beneficios asociados a los giros a cuenta del seguro de cesantía que otorga el sistema en la actualidad.

El cálculo de esta diferencia (que toma un valor positivo o 0) permite saber cuánto financiamiento adicional sería necesario para alcanzar la acumulación equivalente a un mes de remuneración por año trabajado (con tope de 11 años) bajo cada tope considerado.

Tras este procedimiento se calcula el promedio de recursos obtenidos en promedio al mes con la cotización adicional que va al fondo de indemnización del Seguro de Cesantía y se contrasta con el promedio de la brecha de recursos para pagar la indemnización a todo evento bajo el tope correspondiente. Este contraste permite determinar el tope de la remuneración utilizada como base para el cálculo de la indemnización a todo evento que permite que los recursos de la mueva cotización financien la indemnización a todo evento.

Este ejercicio se realizó para tasas de cotización para el fondo de indemnización del Seguro de Cesantía que van entre 1,8% (monto de la nueva cotización de la propuesta del gobierno) hasta 2,1% (correspondiente al monto equivalente al costo actual del sistema de IAS). Los resultados se presentan en la Tabla 4. Como se aprecia, para una cotización de 1,8% para el fondo de indemnización es factible lograr una indemnización a todo evento equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por año de servicio limitada a 330 días de remuneración (11 meses) con tope de 15 UF para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización. Con una cotización adicional de 2,1% sería posible subir el tope a 17 UF para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización.

Tabla 4

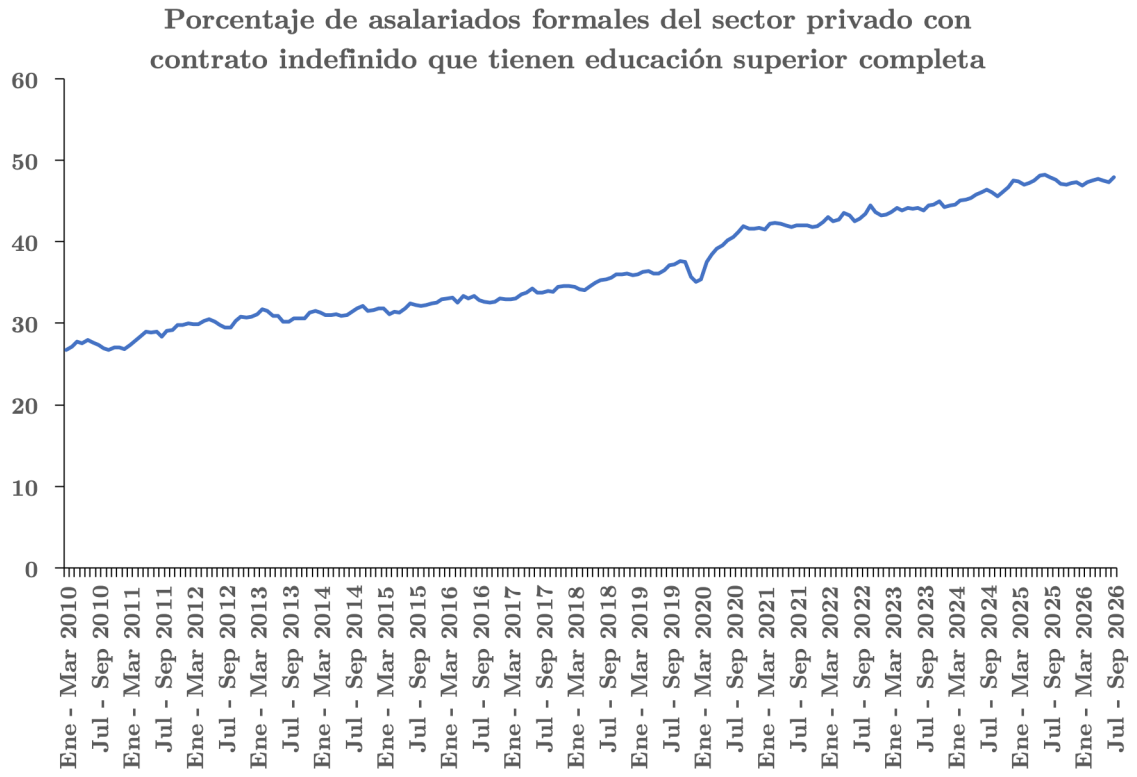
Tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización a todo evento en función de la cotización adicional para el fondo de indemnización

Cotización adicional	Tope para la remuneración mensual utilizada como base para el cálculo de la indemnización a todo evento
1,8	15
1,9	16
2,0	16
2,1	17

Fuente: Elaboración propia

Un elemento adicional que es relevante señalar dice relación con la tendencia alcista en el porcentaje de asalariados formales del sector privado con contrato a plazo indefinido que cuentan con educación superior completa (Figura 8). Esta tendencia es positiva desde el punto de vista del esquema de indemnización a todo evento propuesto, toda vez que mientras mayor sea la proporción de cotizantes de ingresos altos se acumulan más recursos en el fondo de indemnización, dado el tope para la remuneración usada para el cálculo de la indemnización a todo evento.

Figura 8



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

VII.3 Evaluación empírica de la propuesta

Se utiliza el modelo presentado en la sección VI para evaluar la propuesta de indemnización a todo evento de este estudio. La propuesta generada en este documento implica un pago con cargo al empleador del 1,8%, que en este modelo puede interpretarse directamente como $f = 1{,}8\%$. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esto omite el hecho de que algunos trabajadores recibirán menores indemnizaciones que ese porcentaje, dado que son contribuyentes netos al sistema.[21]

Dicho lo anterior, la Tabla 5 presenta la estimación del efecto de la propuesta.

[21] El modelo asume que el trabajador, al finalizar el contrato, recibirá el monto de indemnización que fue acumulando, lo que no es cierto en el caso de la propuesta del OCEC UDP. Dado lo anterior, debe consideraste esta estimación como un proxy del efecto esperado.

Tabla 5 – Efectos de la propuesta de indemnización a todo evento con tope de 15 UF de la remuneración para el cálculo de la indemnización según grado de judicialización

Parámetro	Baja	Media	Alta
Empleo dependiente formal plazo indefinido	0.52%	0.56%	0.60%
Empleo dependiente formal plazo definido	-0.15%	-0.16%	-0.17%
Empleo Informal	-0.21%	-0.23%	-0.24%
Desempleo	-0.16%	-0.18%	-0.19%
Duración del Desempleo	-1.37%	-1.48%	-1.58%
Promedio logaritmo de salarios formal plazo indefinido	4.50%	5.00%	5.60%
Promedio logaritmo de salarios formal plazo definido	0.00%	0.00%	0.00%
Promedio logaritmo de salarios sector informal	0.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, nuestra propuesta permite incrementar el empleo dependiente formal a plazo indefinido, y logra corregir en forma significativa los efectos negativos generados por la IAS. Esto es particularmente importante ya que la propuesta reduce los efectos negativos de la IAS sin reducir la protección de los trabajadores con menores niveles de ingresos.

En términos de cantidad de empleos, el modelo sugiere que, en el mediano plazo, bajo un escenario de judicialización media, habrá un incremento de aproximadamente 58.000 empleos dependientes formales a plazo indefinido, reduce los empleos dependientes formales a plazo definido en 15.000, los empleos informales en 24.000, y los desempleados en 19.000. En términos de la tasa de desempleo, la reducción estaría en torno a 0,2 puntos porcentuales. Esta caída del desempleo también va acompañada de una caída de la duración del desempleo en torno a 1,5%.

Por el lado de los salarios, estos muestran un aumento de entre 4,5% y 5,6% según el grado de judicialización. Aquí es importante entender que este aumento salarial se debe esperar en aquellas personas de altos ingresos. Por su parte, es de esperar que personas que estén cerca del salario mínimo no vean incrementos en su ingreso producto de la propuesta. Sin embargo, este resultado puede ayudar a compensar a aquellos de altos ingresos que serán aportantes netos al seguro de cesantía con el mecanismo propuesto.

Referencias

Abud, M. Cases, R., Fuentes, A. y Vergara, R. (2022). "Salario mínimo en Chile: Un aporte a la discusión". Punto de Referencia 610. Centro de Estudios Públicos.

Addison, J. y Teixeira, P. (2005). "What Have We Learned about the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al.". Empirica 32: 345-368.

Aguirregabiria, V. y Alonso-Borrego, C. (2014). "Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain". Economic Inquiry 52(2): 930-957.

Albert, C., Garcia-Serrano, C. y Hernanz, V. (2005). "Firm-Provided Training and Temporary Contracts". Spanish Economic Review 7(1): 67-88.

Allen, J., Nataraj, S. y Schipper, T. (2018). "Strict duality and overlapping productivity distributions between formal and informal firms." Journal of Development Economics 135: 534–554.

Almeida, R. y Carneiro, P. (2009). "Mandated Benefits, Employment, and Inequality in a Dual Economy". World Bank Policy Research Working Paper No. 5119.

Andrews, D. y Cingano, F. (2014). "Public policy and resource allocation: Evidence from firms in OECD countries". Economic Policy 29(78): 253-296.

Autor, D., Donohue, J. y Schwab, S. (2006). "The costs of wrongful-discharge laws". Review of Economics and Statistics, Vol. 88(2): 211-231.

Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M. y Leuven, E. (2007). "Workplace Training in Europe". En Brunello, G., Garibaldi, P. y Wasmer, E. (eds.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford.

Bassanini, A. y Garnero, A. (2013). "Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data". Labour Economics, Vol. 21, pp. 25-41

Bassanini, A., Nunziata, L. y Venn, D. (2009). "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries". Economic Policy 58, pp. 349-402.

Belot M., Boone, J. y van Ours, J. (2007). "Welfare-improving employment protection". Economica 74(295): 381-396.

Bentolila S., Dolado, J. y Jimeno, J. (2008). "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience". CESifo DICE Report, Vol. 6, No. 4, pp. 49-56.

Bertola, G. (1990). "Job security, employment and wages". European Economic Review 34: 851-886.

Besley, T. y Burgess, R. (2004). "Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India". The Quarterly Journal of Economics 119(1): 91-134.

Blanchard, O. y Portugal, P. (2001). "What hides behind an unemployment rate. Comparing Portuguese and U.S. unemployment". American Economic Review 91(1): 187–207

Bobba, M., Flabbi, L., Levi, S. y Tejada, M. (2021). "Labor market search, informality, and on-the-job human capital accumulation". Journal of Econometrics 223(2): 211-259.

Boockmann, B. y Hagen, T. (2001). "The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel". ZEW, Discussion Paper, No. 01-33, Mannheim.

Botero, J. Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F. y Shleifer, A. (2004). "The Regulation of Labor". The Quarterly Journal of Economics 119(4): 1339–1382.

Bravo, J. (2026). "Caracterización de trabajadores dependientes formales del sector privado en el entorno del salario mínimo". Informe 73 del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales.

Cette, G., Lopez, J. y Mairesse, J. (2018). "Employment Protection Legislation Impacts on Capital and Skills Composition", Economie et Statistique / Economics and Statistics 503-504, pp. 109-122.

Dolado, J. y Stucchi, R. (2008). "Do Temporary Contracts Affect TFP?: Evidence from Spanish Manufacturing Firms". IZA Discussion Paper, No. 3832, Bonn.

Fella, G. (2007). "Optimal Severance Pay in a Matching Model". Working Paper 598, Department of Economics, Queen Mary, University of London.

Flinn, C. (2006). "Minimum wage effects on labor market outcomes under search, matching, and endogenous contact rates". Econometrica 74: 1013–1062.

Flinn, C. (2011). *The Minimum Wage and Labor Market Outcomes*. The MIT Press.

Gielen, A. y Tatsiramos, K. (2012). "Quit behavior and the role of job protection", Labour Economics 19(4): 624-632.

Haffner R., Nickell, S., Nicoletti, G. y Scarpetta, S. (2001). "European integration, liberalisation and labour market performance". En Bertola, G., Boeri, T. y Nicoletti, G. (eds.), *Welfare and Employment in a United Europe*, MIT Press, Cambridge, MA.

Haltiwanger, J., Scarpetta, S., y Schweiger, H. (2014). "Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations". Labour Economics 26: 11-25.

Heckman, J. y Pages, C. (2000). "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets". Working Paper 7773, Cambridge: NBER.

Holzmann, R. y Vodopivec, M. (2012). *Reforming Severance Pay: An International Perspective.* Washington, DC: World Bank.

Kahn (2007). "The impact of employment protection mandates on demographic temporary employment patterns: International microeconomic evidence". Economic Journal 117(521): F333-F356.

Kugler, A. (2004). "The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility: Evidence from the Colombian Labor Market Reform". En Heckman, J. y Pagés, C. (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, Chicago: The University of Chicago Press.

Lazear, E. (1990). "Job security provisions and employment". Quarterly Journal of Economics, 105(3): 699–726.

Leonardi, M. y Pica, G. (2013). "Who Pays for It? The Heterogeneous Wage Effects of Employment Protection Legislation". The Economic Journal 123 (573): 1236-1278.

Martin, J. y Scarpetta, S. (2012). "Setting it right: Employment protection, labor reallocation and productivity." De Economist 160(2): 89–116.

Meghir, C., Narita, R y Robin, J. (2015). "Wages and informality in developing countries". American Economic Review 105: 1509–1546.

Micco, A. y Pagés, C. (2007). "The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data". Working Paper 592 Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Investigación.

Millán, A., Millán, J., Román, C. y van Stel, A. (2013). "How does employment protection legislation influence hiring and firing decisions by the smallest firms?". Economics Letters 121(3): 444-448.

Montenegro, C. y Pagés, C. (2004). "Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile, 1960-1998". En Heckman, J. y Pagés, C. (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, Chicago: The University of Chicago Press.

Montenegro, C. y Pagés, C. (2007). "Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile". Estudios de Economía 34(2): 109-139.

Mortensen D. y Pissarides, C. (1994). "Job creation and job destruction in the theory of unemployment". Review of Economic Studies 61(3): 397-415.

Mortensen, D. y Pissarides, C. (1999). "New developments in models of search in the labor market". *Handbook of Labor Economics*, 1999, 3, 2567–2627.

Nickell, S. (1997). "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". Journal of Economic Perspectives, 11(3): 55–74.

Observatorio Judicial (2026). "Despido injustificado ¿Qué dicen los datos?". Informe Nº87.

OCDE (2004). *OECD Employment Outlook 2004*. OECD Publishing, Paris.

OCDE (2026). *OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes*. OECD Publishing, Paris.

Pierre, G. y Scarpetta, S. (2004). "Employment Regulations Through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?", IZA Discussion Paper, No. 1424, Bonn.

Pissarides, C.A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. The MIT Press.

Scarpetta, S. (2014). "Employment protection", IZA World of Labor, No. 12.

Seiler, V. y Roncone, F. (2019). "Business Cycles, Labor Market Institutions and Unemployment – Further Evidence from OECD Countries". SSRN Electronic Journal.

Tang, H. (2012). "Labor market institutions, firm-specific skills, and trade patterns". Journal of International Economics 87(2): 337–351.

Ulyssea, G. (2018). "Firms, informality, and development: theory and evidence from Brazil". American Economic Review 108: 2015–2047.

Undurraga, S. y Bastidas, F. (2026). "Hacia un nuevo sistema de indemnización laboral: evaluación de un esquema de cuentas individuales". Puntos de Referencia Nº759, Centro de Estudios Públicos.

Wasmer, E. (2006). "General versus specific skills in labor markets with search frictions and firing costs". American Economic Review 96(3): 811-831.



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

OCEC udp

Observatorio del Contexto Económico