

Indemnización por despido y seguro de cesantía: evidencia internacional y alternativas de reforma

10 de marzo de 2026¹

I. Antecedentes

Todo trabajador enfrenta el riesgo de perder el empleo durante su trayectoria vital. La pérdida del empleo involucra, obviamente, que el individuo no percibe salario mientras no vuelva a trabajar. De forma menos patente, también implica que, tendrá menos ingresos al volver a ocupar un cargo. Esto ocurre por la desacumulación de capital humano, acaecida durante el desempleo (v.g.: Nallo y Oesch, 2021).

Durante los últimos años, en nuestro país ha existido una discusión creciente sobre los costos que enfrentan las empresas para reestructurarse, especialmente durante períodos de depresión económica. Este trabajo estudia las bases conceptuales y el funcionamiento de la **indemnización por despido y del seguro de cesantía en Chile**. Ambas son medidas de la institucionalidad laboral para suavizar el consumo de quienes pierden su empleo. Estudiamos, en este documento, los efectos en el mercado laboral de estas políticas.

El fin de una relación laboral ocurre de distintas maneras: voluntarias (renuncia) o **involuntarias** (despido, desvinculación por redundancia, entre otras). La literatura económica identifica tipos de pago originados según el fin de una relación laboral. En prácticamente todos los países del mundo existe algún mandato o cuasi-mandato para pagar al trabajador desvinculado una suma de dinero. Hay indemnizaciones que funcionan a todo evento y otras que sólo son pagadas en casos específicos.

En este documento se analizan dos de los instrumentos que cumplen la función descrita. El primero es la **indemnización por despido (severance pay), pago otorgado al trabajador por la desvinculación**. En nuestro estudio, el análisis se circunscribe a la indemnización que se asocia a los despidos por razones económicas de la empresa. El segundo es el **seguro de desempleo (unemployment insurance): se otorga periódicamente durante el tiempo de cesantía, a todo evento**. Ambos instrumentos existen simultáneamente en prácticamente todos los países, aunque los

¹ Documento elaborado por Mauricio Carrasco y Manuel Villaseca, académicos del Centro de Políticas Públicas FENG USS.

mercados laborales más desarrollados ocupan, mayormente, seguros de cesantía (Asenjo y Pignatti, 2019).

El estudio de estos instrumentos requiere investigar las razones para su existencia, la generosidad de los beneficios que otorgan y los efectos que poseen sobre el mercado laboral.

Holzmann y otros (2011) clasifican los programas de indemnización para los trabajadores desvinculados en base a su legalidad y alcance (obligatorios, por acuerdos industriales o voluntarios); respecto a las situaciones en las que aplican (por desahucio, necesidades económicas u otra razón); según el tipo y nivel de beneficio (beneficio o contribución definida); y de acuerdo con su financiamiento.

Cuadro 1:

Dimensiones de las indemnizaciones por fin de contrato

Categoría	Descripción
Legalidad y alcance	Obligatorios (por ley). Acuerdos industriales. Voluntarios.
Situaciones en las que aplica	Desahucio. Necesidades económicas. Quiebra. Invalidez. Jubilación. Otros.
Tipo y nivel del beneficio	Beneficio definido. Contribución definida.
Financiamiento e impuestos	Pago corriente o diferido de la empresa. Pago diferido del empleado. Pago del Estado. Mixto.

Nota: elaboración propia en base a Holzmann y otros (2011).

El Cuadro 2 muestra las dimensiones de los seguros de desempleo, por otro lado, en base a su financiamiento, cobertura legal, condiciones de elegibilidad; y nivel y duración de los beneficios. Esta clasificación es realizada por Asenjo y Pignatti (2019), y adaptada al cuadro.

Cuadro 2:

Dimensiones de los seguros de desempleo

Categoría	Descripción
Financiamiento	¿Qué parte financia el empleador? ¿Qué parte financia el trabajador? ¿Qué parte financia el Fisco?
Cobertura legal	¿Cubre al sector público? ¿Cubre a los trabajadores por cuenta propia? ¿Cubre a los que cotizaron o a quienes demuestran haber trabajado?
Elegibilidad	¿Cuál es el mínimo período de empleo para recibir el beneficio? ¿Son elegibles quienes renuncian voluntariamente?
Nivel y duración de los beneficios	¿Cuál es la tasa de reemplazo respecto del último salario? ¿Cuál es la máxima duración del beneficio?

Nota: elaboración propia a partir de Asenjo y Pignatti (2019).

En Chile, entonces, se pueden identificar dos tipos de pagos por fin de contrato, de acuerdo con lo expuesto:

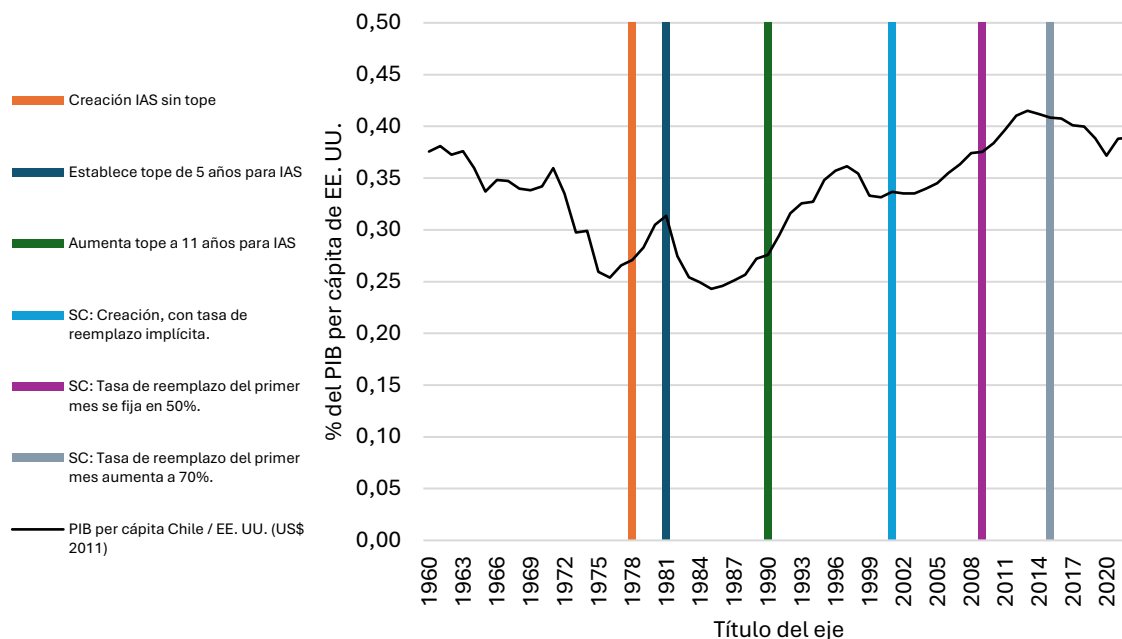
1. **Seguro de Cesantía (SC):** es un seguro de desempleo. Consiste en un esquema de ahorro mixto, con aportes del Estado, del empleador y del trabajador. Se conforma con el fin de otorgar ingresos al individuo cesante, asegurándolo contra los perjuicios económicos del fin de su período de empleo (de ahí su nombre). Es obligatorio para todos los trabajadores formales contratados después de 2002, aplica en cualquier situación de cesantía, requiere una contribución definida (~3% del salario) y el beneficio es pagado desde dos fuentes, a saber, la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) del trabajador y el Fondo Solidario (FS).
2. **Indemnización por Años de Servicio (IAS):** es una indemnización por despido. Se trata de un pago de parte del empleador al individuo desvinculado por necesidades económicas de la empresa o desahucio (esta última situación sólo aplica a ciertos cargos). El empleador paga 1 mes de salario por cada año de servicio del trabajador, llegando a un máximo de 11 meses de remuneración. La IAS tiene una variación pactada para todo evento (artículo 164 del Código del Trabajo).

Ambos instrumentos aplican para los trabajadores del sector formal privado. En el caso del sector público, la regulación generalmente no considera indemnización. La excepción corresponde a la indemnización por supresión del empleo por procesos de reestructuración o fusión en el sector público (artículo 154 del Estatuto Administrativo).

Los instrumentos mencionados han sido progresivamente modificados durante el tiempo. El Gráfico 1 muestra la evolución del PIB per cápita de Chile (en US\$ con precios de 2011 a paridad de poder de compra) como porcentaje del de Estados Unidos, señalando los principales cambios en la intensidad de los beneficios del IAS y del SC, entre 1960 y 2022.

Gráfico 1:

Evolución del PIB per cápita de Chile (% EE. UU.) y cambios en instrumentos para cesantía, 1960-2022



Nota: elaboración propia en base a datos de Leyes de la República y de datos de Maddison Project Database 2023.

II. Literatura teórica y empírica

a. *Racionalidad económica de la indemnización por años de servicio*

En las regiones y sectores donde no existe un mandato legal de indemnizar al trabajador desvinculado han surgido, igualmente, programas de pago por despido. Con su existencia, el empleador podría estar contribuyendo al objetivo de facilitar una reestructuración económica de la empresa, haciéndola social y políticamente más fácil (Holzmann y otros, 2011). En otras palabras, estaría “suavizando” el proceso de reorganización de la empresa en tiempos de dificultad económica.

Es importante recordar el carácter contingente de la indemnización por despido. Esta solo aplicaría en casos en que la empresa, en un mundo perfecto, considera necesaria la desvinculación, ya que la mantención de la relación laboral es ineficiente para su objetivo productivo. Por otro lado, la desvinculación significa la pérdida de ingresos y competencias para el trabajador. La indemnización busca balancear ambos elementos: la libertad de organización de la empresa con la estabilidad económica del individuo (Díaz, 1984).

La desvinculación representa, como hemos expuesto, un perjuicio económico para el empleado. Cozzi y Fella (2016) identifican dos componentes del riesgo de pérdida de empleo: (i) temporal, a saber, el salario perdido durante el período de desempleo; y (ii) permanente, el porcentaje del salario que se deja de percibir al reingresar al mercado laboral. La existencia del segundo componente ha sido extensamente documentada por literatura, de acuerdo con lo que exponen los autores. La indemnización opera como un seguro imperfecto contra este riesgo (Holzmann y Vodopivec, 2011).

Siguiendo con lo anterior, la indemnización por despido puede surgir como parte del paquete salarial de la empresa. En simple, el trabajador enfrenta dos escenarios al ser contratado. Uno es una relación productiva y eficiente, donde él disfruta de su salario y la empresa de su producción. El otro es una relación laboral ineficiente, donde la empresa lo despide. La indemnización por despido es un instrumento que mitiga el riesgo enfrentado por el trabajador y puede hacer que la empresa resulte más atractiva en términos laborales.

Sin perjuicio de los argumentos expuestos, la indemnización ha surgido, principalmente, como un aparato de protección del empleo, al aumentar los costos de despido con el fin de incentivar la estabilidad de la fuerza laboral (Holzmann y otros, 2011). La estabilidad en la fuerza laboral puede ser un objetivo económico, social y político muy poderoso, especialmente para países en desarrollo.

Por otro lado, la indemnización basada en el número de años de servicio del individuo responde al hecho de que las pérdidas de productividad y los períodos de desempleo son más amplios en el caso de los trabajadores con mayor experiencia (Parsons, 2013). En teoría, esto deriva de la pérdida de capital humano que ocurriría durante el período de cesantía.

En resumen, los argumentos teóricos para una indemnización por años de servicio pueden resumirse en: (i) facilita el proceso de reestructuración económica; (ii) es una forma de balancear la provisión de dos bienes sociales; (iii) asegura al trabajador contra los perjuicios económicos de la cesantía; (iv) sirve como aparato de protección del empleo; y (v) compensa por la mayor pérdida ocasionada en las personas de más experiencia.

b. Racionalidad económica de los seguros de desempleo

Debido a que los mercados privados no ofrecen, o no de forma suficiente al menos, mecanismos para cubrir el riesgo de perder el empleo, han surgido sistemas obligatorios de seguro de desempleo (o seguro de cesantía). La intuición es simple: la pérdida de empleo es un shock de ingreso grande e incierto, cuyo aseguramiento privado enfrenta limitaciones por información imperfecta, riesgo moral y, especialmente, por su naturaleza parcialmente agregada (durante las crisis aumenta simultáneamente para un grupo amplio de personas). En ese contexto, un esquema social de aseguramiento permite distribuir el riesgo y reducir las pérdidas de bienestar asociadas a caídas abruptas del consumo (Baily, 1978; Krueger y Meyer, 2002; Chetty, 2006). De hecho, la evidencia muestra que una mayor tasa de reemplazo del seguro reduce la caída del consumo observada durante la cesantía (Gruber, 1997).

Incluso en contextos donde la desvinculación podría surgir como resultado de una reasignación eficiente de recursos en la economía -por cambios tecnológicos o una reestructuración sectorial-, el seguro tiene como fin amortiguar el costo privado de un ajuste que, si bien puede ser deseable a nivel agregado, puede convertir un shock transitorio de ingresos en un deterioro permanente del bienestar dada las restricciones de liquidez y de acceso al crédito que enfrenta el individuo (Acemoglu y Shimer, 1999; Gruber, 1997; Chetty, 2008; Shimer y Werning, 2008).

Por otro lado, la cesantía podría no solo implicar una pérdida transitoria de ingresos. La literatura documenta que éstas pueden ser persistentes en el tiempo, incluso por varios años, tras la reinserción laboral del trabajador, tanto por la pérdida de capital

humano específico que se produce y el deterioro en la calidad del “match” entre empresas y trabajadores (Jacobson, LaLonde y Sullivan, 1993; Couch y Placzek, 2010). En este sentido, el seguro de cesantía está diseñado principalmente para cubrir el componente temporal de la pérdida de ingresos, pero también para amortiguar – aunque de forma parcial- las consecuencias de largo plazo al permitir una búsqueda menos apremiante y una reinserción de mejor calidad.

c. Análisis de efectividad de ambos instrumentos

i. Indemnización por años de servicio (IAS)

Los problemas de la IAS han sido documentados por la literatura económica. El principal es el costo que imponen a la movilidad laboral. El costo de desvincular a un trabajador aumenta, provocando la mantención de relaciones productivas ineficientes y evitando la creación de otras eficientes. Esto beneficia a las personas que tienen trabajo y perjudica a los cesantes (Parsons, 2013). Lazear (1990), en un trabajo muy relevante para el tema, analiza los datos de 22 países durante 29 años. Encuentra un efecto negativo de la indemnización sobre el número de trabajos de la economía; en Francia, por ejemplo, ella explica el 59% del aumento del desempleo entre 1956 y 1984.

A nivel agregado de la economía, una reducción de la indemnización por despido lleva a mayor rotación laboral, menor pérdida de bienestar y mayor productividad con mayores salarios (García-Louza, 2022; Coloma y Fernández, 1993; Landais y otros, 2021). Mayores costos de ajuste de las empresas llevan a menor inversión e incentivan la proliferación de contratos de plazo fijo (Fantuzzi y Cádiz, 2024).

La IAS tiene otra posible desventaja: si los salarios son flexibles, la introducción de la indemnización será neutral respecto al mercado laboral. Esto ocurre porque el costo es enteramente traspasado al trabajador por la empresa. Previendo que deberá pagar una indemnización en el futuro, la firma reduce el salario ofrecido al trabajador en el gasto esperado en la indemnización (Boeri, Garibaldi y Moen, 2013; Lazear, 1990). Datos de encuestas de hogares parecen confirmar este comportamiento en Perú y en Chile (MacIsaac y Rama, 2001; Coloma y Fernández, 1993).

Otro problema es que, al depender de los años de servicio, la IAS resulta más costosa cuando se desvincula a trabajadores de mayor edad. Por un lado, esto obstaculiza la reestructuración en *shocks* negativos de la economía, protegiendo el empleo de los más viejos a costa de los más jóvenes. Por otro lado, los mismos *shocks* resultan en

despidos y desempleo más alto de los de menor edad. Este efecto es medido en Chile, encontrándose una magnitud significativa en los trabajadores formales dependientes (Montenegro y Pagés, 2007).

Hofer (2007) estudia el reemplazo de la IAS por un seguro de cesantía —con administración privada y con competencia— en Austria. Encuentra menores problemas de liquidez, especialmente en pequeñas y medianas empresas, durante *shocks* económicos negativos. Asimismo, disminuye los costos de movilidad laboral de los trabajadores, que no pierden su beneficio acumulado en el respectivo fondo de cesantía. En otras palabras, de acuerdo con el autor, la indemnización por años de servicio, en reemplazo de un seguro de cesantía con cotización periódica y a todo evento, parece ser una alternativa menos conveniente.

El Cuadro 3 presenta un resumen breve de investigaciones sobre los efectos causales de la indemnización por despido en la economía.

Cuadro 3:

Efectos causales de la indemnización por despido

Autor(es)	País	Hallazgos
Saavedra y Torero (2000)	Perú	Las indemnizaciones por despido tienen un efecto negativo sobre el empleo. Al reducirse el valor de la indemnización, las empresas se ajustan más rápido.
Saavedra y Maruyama (2000)	Perú	La reducción de las indemnizaciones por despido ha disminuido su impacto negativo sobre el nivel de empleo. La velocidad de ajuste de este se ha incrementado.
Kugler (2005)	Colombia	La introducción de una indemnización a partir de cuentas de ahorro individual resulta en el traspaso del costo de la contribución del empleador a los trabajadores. Al mismo tiempo, las cuentas individuales eliminan el riesgo moral del pago de las indemnizaciones.
Martins (2021)	Portugal	La reducción de la indemnización por despido no aumenta los salarios de entrada en la economía.
García-Louzao (2022)	España	La reducción de la indemnización por despido incentiva a los trabajadores a renunciar voluntariamente.

Nota: elaboración propia a partir de autores citados.

Los resultados documentados muestran un efecto negativo de las indemnizaciones por despido sobre el nivel de empleo y la capacidad de ajuste de las empresas durante períodos de necesidad. Asimismo, se desprende que el costo económico de las indemnizaciones por despido, o de cualquier pago por la desvinculación o la cesantía,

es compartido por el trabajador. Esto ocurre independientemente de la carga asignada por la regulación, lo que debe ser considerado para las decisiones de política.

ii. Seguro de desempleo

La evidencia empírica sobre seguro de desempleo es amplia y relativamente consistente en un punto central: una mayor generosidad del beneficio (nivel o duración potencial) tiende a tener un efecto positivo sobre la duración observada del desempleo. Revisiones modernas sintetizan que este efecto aparece en múltiples países y diseños cuasiexperimentales, aunque su magnitud depende del contexto institucional y del ciclo económico (Schmieder y von Wachter, 2016). Esta regularidad ya estaba presente en estudios clásicos que documentan cambios en la distribución de las duraciones frente a reglas del seguro de desempleo (Moffitt, 1985).

Un patrón particularmente robusto es el aumento marcado en la tasa de salida del desempleo cuando se aproxima el término del beneficio: los individuos transitan hacia el empleo justo antes de perder la cobertura. Este hecho ha sido interpretado como evidencia de que las reglas del seguro de desempleo afectan el comportamiento de búsqueda y aceptación, y también puede reflejar respuestas de empleadores en contextos con *recalls*, es decir, recontrataciones por el mismo empleador (Meyer, 1990; Katz y Meyer, 1990).

En términos de magnitud, una referencia muy usada es Katz y Meyer (1990), quienes estiman que extender en una semana la duración potencial del beneficio aumenta la duración promedio del desempleo de los beneficiarios en alrededor de 0,16-0,20 semanas, usando datos administrativos y variación institucional. Este tipo de resultado sugiere que cambios relativamente acotados en parámetros del seguro de desempleo pueden tener efectos estadísticamente significativos sobre la duración potencial, un margen especialmente relevante para el diseño (Katz y Meyer, 1990; Meyer, 1990).

La evidencia de la Gran Recesión en EE.UU. matiza la interpretación agregada de estos efectos. Rothstein (2011) concluye que las extensiones de beneficios tuvieron efectos negativos pero pequeños sobre salidas del desempleo, y que parte importante del impacto agregado operó por mayor permanencia en la fuerza de trabajo (menos salida a inactividad) más que por una caída sustantiva de la probabilidad de encontrar empleo. En la misma línea, Farber y Valletta (2013) y Farber, Rothstein y Valletta (2015) encuentran efectos modestos en empleo y más visibles en participación en el mercado laboral durante el período de extensión y posterior retiro gradual del beneficio.

Por el lado del bienestar, la evidencia muestra beneficios claros de suavizamiento de consumo: un seguro de desempleo más generoso reduce la caída del consumo durante el desempleo. Gruber (1997) estima efectos relevantes en consumo ante variaciones en la tasa de reemplazo. Más recientemente, con datos bancarios de alta frecuencia, Ganong y Noel (2019) documentan caídas abruptas de gasto cuando se produce la reducción predecible de ingresos asociada al agotamiento de beneficios, reforzando el rol del seguro de desempleo como mecanismo efectivo de liquidez.

La literatura contemporánea separa explícitamente “incentivos” (*moral hazard*) de “liquidez”. Chetty (2008) muestra que una fracción importante del aumento de duración asociada al seguro de desempleo se explica por un efecto de liquidez (relajamiento de restricción financiera) más que por desincentivos puros, y Card, Chetty y Weber (2007) aportan evidencia adicional explotando discontinuidades en el grado de liquidez disponible que afectan la búsqueda. Ahora bien, más duración no implica necesariamente mejores resultados posteriores: Schmieder, von Wachter y Bender (2016) encuentran que extensiones del seguro de desempleo pueden reducir los salarios de reemplazo, principalmente porque una prolongación del estado de “no-empleo” deteriora las ofertas salariales posteriores.

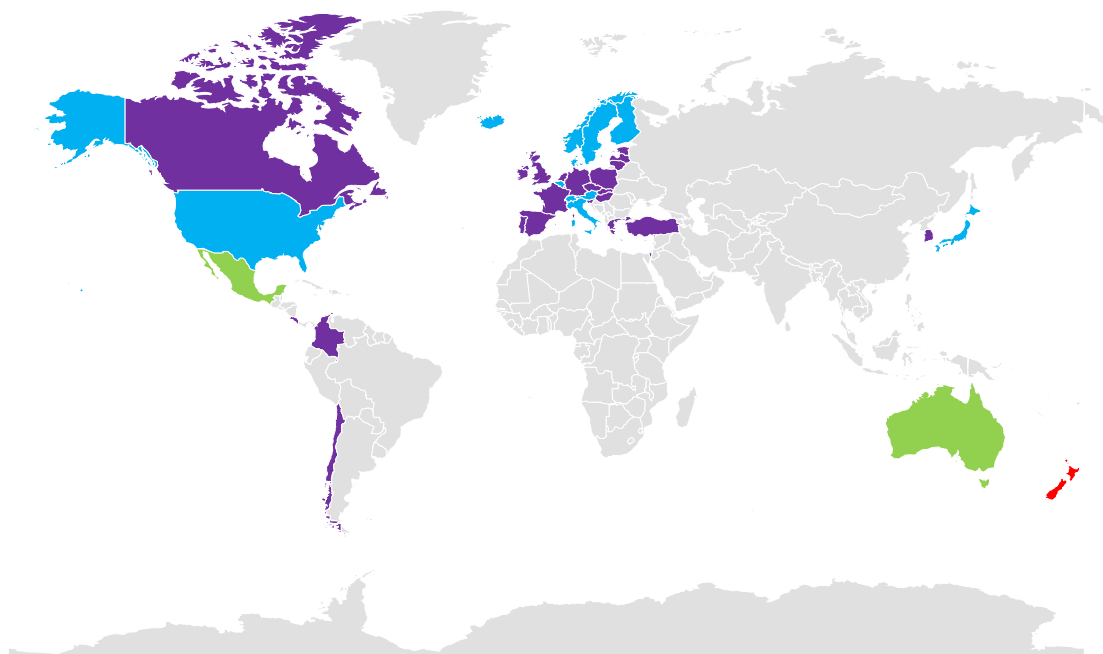
Finalmente, existe evidencia de que el seguro del desempleo también puede afectar el comportamiento de las empresas y no solo el de los trabajadores. En particular, si el sistema se financia con un *experience rating* incompleto (es decir, si la cotización que paga una empresa no aumenta en la misma proporción que los beneficios que terminan recibiendo sus extrabajadores), entonces parte del costo de despedir queda repartido entre todas las firmas. Esto puede abaratar el despido en el margen e incentivar a algunas empresas a usar más despedidos temporales (*layoffs*) y luego recontractar (*recalls*) cuando mejora la demanda. Topel (1983) y Anderson y Meyer (1994) encuentran evidencia consistente con este mecanismo: donde el *experience rating* es más débil, se observan más *layoffs* temporales; y Anderson y Meyer (1994) estiman que esta “socialización” del costo explica una fracción importante de esos despidos.

III. Algunos datos y regularidades para considerar

Prácticamente todos los países de la OCDE poseen uno o ambos instrumentos estudiados. La única excepción es Nueva Zelanda, que no posee seguro de desempleo y cuya indemnización por despido no es obligatoria para casos de redundancia. Cerca de un 63% de los países OCDE poseen ambos instrumentos (Gráfico 2).

Gráfico 2:

Indemnizaciones por despido y seguros de desempleo en la OCDE



Con tecnología de Bing

■ Ambos ■ Sólo indemnización ■ Sólo seguro ■ Ninguno

Nota: elaboración propia en base a datos de Banco Mundial, US Social Security Administration (SSA USA) e información oficial de gobiernos de países OCDE.

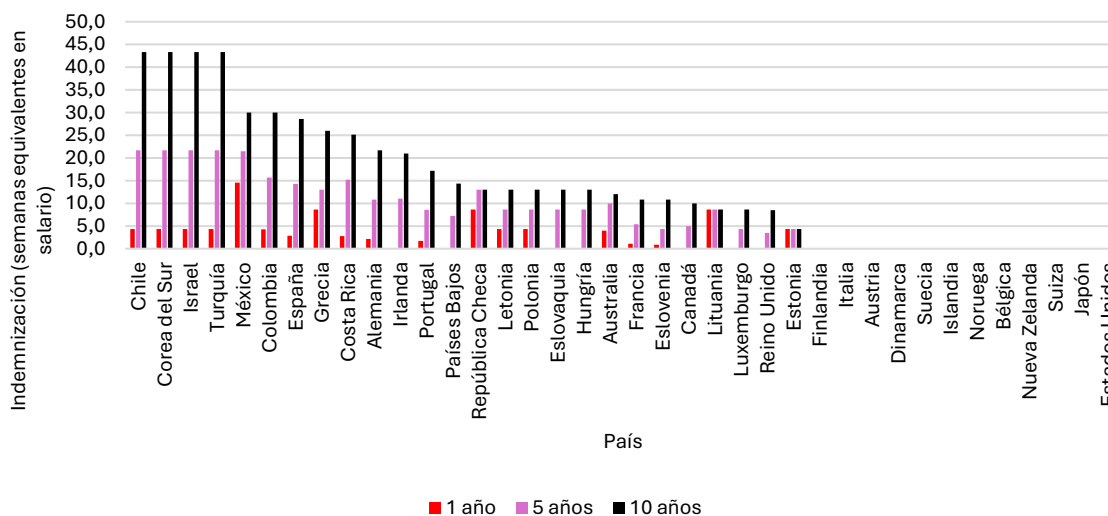
La presencia de ambos instrumentos responde, en parte, a razones económicas ya expuestas en este documento. La indemnización por despido y el seguro de desempleo, si bien comparten el objetivo de suavizar el consumo durante el evento de la desvinculación y el período de cesantía que le sigue, responden también a distintos propósitos de la política pública.

Una diferencia relevante dentro de este panorama, sin embargo, radica en la intensidad de los beneficios. Al observar más en detalle la indemnización por despido, en específico, se desprenden divergencias internacionales en el pago promedio para trabajadores desvinculados con experiencia similar en el puesto. El Gráfico 3 muestra,

para trabajadores de 1, 5 y 10 años de experiencia, respectivamente, la indemnización promedio derivada de una desvinculación por razones económicas de la empresa.

Gráfico 3:

Indemnización promedio de un trabajador, en semanas equivalentes, por años de experiencia en el puesto de trabajo, OCDE



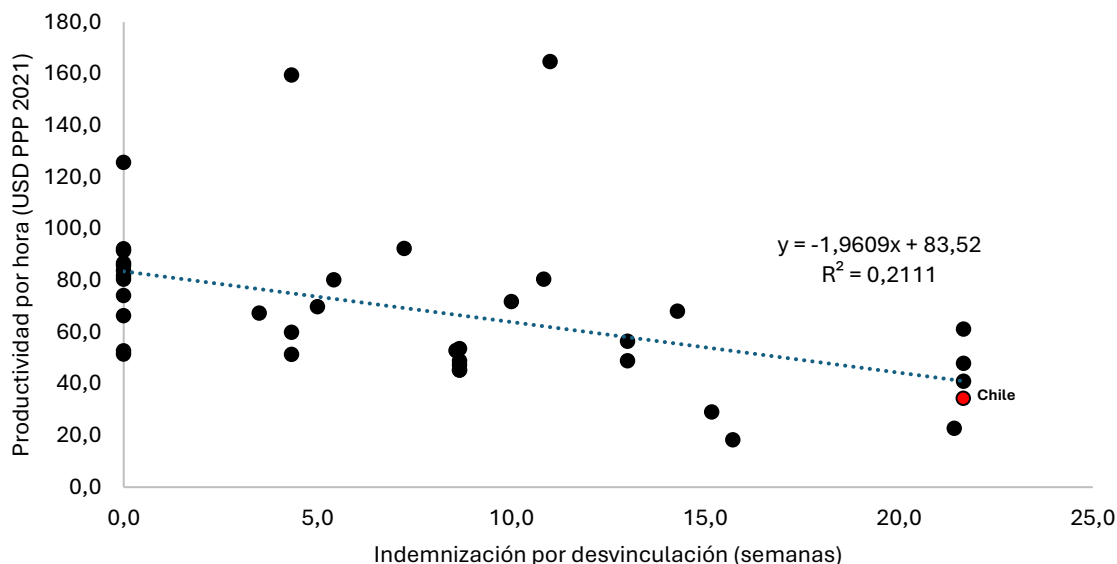
Nota: elaboración propia en base a datos de Banco Mundial.

Como se observa en los datos, Chile, junto con otros tres países, posee la indemnización por despido más alta para los trabajadores con más años de experiencia. En el caso de los trabajadores con 1 año de experiencia, se ubica en tercera posición, aunque la dispersión de la intensidad del beneficio es baja.

Una de las advertencias más notables sobre la indemnización por años de servicio es que ella, tanto en la teoría como en los resultados que arroja la evidencia, tiene un efecto negativo sobre la productividad laboral. Esto ocurre porque el mayor costo de despido hace que las empresas retengan a trabajadores experimentados, pero poco productivos, y no puedan contratar a otros individuos de mayor productividad. El Gráfico 4 muestra la relación entre el monto promedio de una indemnización por despido (en semanas de salario) y la productividad laboral por hora en dólares a paridad de poder de compra.

Gráfico 4:

Indemnización por despido (semanas de salario) y productividad por hora (dólares PPP 2021), países OCDE



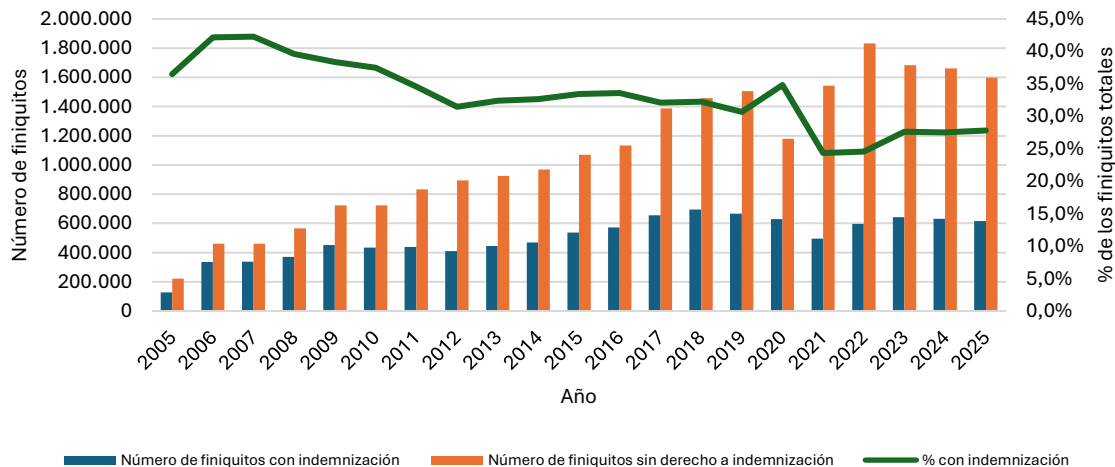
Nota: elaboración propia en base a datos de Banco Mundial y OIT.

Como muestra la figura, se desprende que hay una relación negativa entre la magnitud de la indemnización por despido y la productividad laboral por hora. Se destaca en rojo la observación correspondiente a Chile. Es el país con menor productividad de aquellos que tienen la máxima indemnización por despido.

Interesa investigar cuál es la relevancia de la indemnización por años de servicio en Chile. A través de una solicitud de información a la Dirección del Trabajo, fue posible acceder al número de finiquitos laborales realizados durante cada año, entre 2005 y 2025, de acuerdo con el pago de la indemnización por años de servicio. El Gráfico 5 muestra la evolución de esta cifra, adjuntando el porcentaje de los finiquitos que posee derecho a la indemnización.

Gráfico 5:

Finiquitos realizados con y sin indemnización por años de servicio, 2005-2025

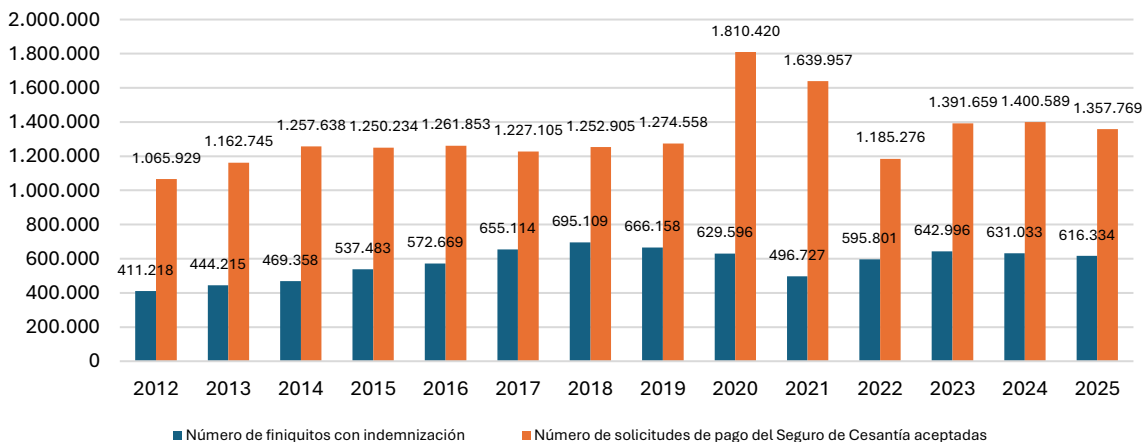


Nota: elaboración propia en base a datos de Dirección del Trabajo. En el Anexo 1 se adjuntan los datos de este gráfico.

Los datos muestran una evolución al alza del porcentaje de finiquitos realizados que no poseen derecho a indemnización por años de servicio. Se nota una caída en los finiquitos realizados, cerca del año 2020. Esta disminución va en línea con la vigencia de las Leyes de Protección del Empleo, que permitieron la suspensión de la relación laboral durante la pandemia y el acceso de los empleados a los beneficios del Seguro de Cesantía. Esto se desprende también del Gráfico 6.

Gráfico 6:

Pagos de indemnización por años de servicio y del Seguro de Cesantía, 2012-2025



Nota: elaboración propia en base a datos de Dirección del Trabajo.

IV. Comentarios finales

Este documento estudia las dos respuestas principales del Estado al riesgo de desempleo: **el seguro de cesantía y la indemnización por despido**. El seguro de cesantía paga un porcentaje del último salario al individuo desempleado. Dicho porcentaje baja en el tiempo hasta un límite de períodos de pago. La indemnización por despido, a su vez, es pagada por el empleador al individuo desvinculado y alcanza a un número de sueldos igual a los años de servicio, con un límite de once.

Ambos instrumentos son obligatorios en el sector privado formal y funcionan como una protección contra el riesgo de quedar desempleado. En términos básicos, poseen una racionalidad económica entendible. La indemnización por años de servicio cumple funciones de protección y estabilidad para el empleo del individuo, facilita las reestructuraciones económicas de la empresa y balancea el poder de negociación. Por otro lado, deprime el nivel de empleo y perjudica la productividad al mantener relaciones laborales subóptimas. El seguro de cesantía protege al trabajador contra la pérdida de ingresos del desempleo, y de los riesgos de liquidez y acceso al crédito que derivan del mismo. Sin embargo, el nivel de beneficios del instrumento puede desincentivar la búsqueda de empleo, reduciendo la producción agregada de la economía y presionando a la baja el bienestar agregado.

El seguro y la indemnización son financiados de forma distinta, pero, en la práctica, el empleador comparte el costo de financiar el beneficio con el individuo, a través de descuentos por planilla o menores salarios. Esto es fundamental para el análisis: no hay forma de proteger el riesgo de cesantía que no involucre un costo compartido para los actores económicos.

Chile posee la indemnización por despido más alta de la OCDE, junto con Corea del Sur, Israel y Turquía; de estos países, al mismo tiempo, posee la productividad laboral por hora más baja, a paridad de poder de compra. El año 2025, se emitieron 616 mil finiquitos con derecho a indemnización por despido en Chile, cifra similar a años anteriores. El porcentaje de los finiquitos que no posee derecho a dicha indemnización ha ido aumentando en el tiempo, llegando a un 72,2% el año 2025. Esto puede implicar un cambio de tendencia en el comportamiento de las relaciones laborales, hacia formas de contrato que hagan menos probable la indemnización.

El seguro de cesantía, por su lado, está presente en la gran mayoría de los países de la OCDE, incluido Chile. El año 2025, se aprobaron cerca de 1,4 millones de solicitudes de prestaciones del seguro; esta cifra se ha mantenido estable desde 2023.



No todos los objetivos de política son compartidos por los dos instrumentos. Sin embargo, el daño principal de la cesantía —la pérdida de ingresos laborales— es abordado y compensado por ambos. Como hemos revisado, dicha compensación viene aparejada de riesgos y costos, de todo tipo, para los individuos y empresas que participan del mercado laboral.

La evidencia empírica y la experiencia comparada sugieren que la indemnización por años de servicio es demasiado elevada en Chile. Esto no sólo acarrea costos para las empresas y para la productividad laboral, sino también, y especialmente, para los trabajadores jóvenes, que ven truncadas sus oportunidades de laborar. Sería beneficioso disminuir la intensidad de este instrumento y abrirse a revisar sus condiciones de aplicación, reemplazándolo por una indemnización a todo evento, financiada por un fondo de cotización tripartita.

V. Referencias bibliográficas

- Acemoglu, D., y Shimer, R. (1999). Efficient unemployment insurance. *Journal of political Economy*, 107(5), 893-928.
- Anderson, P. M., Meyer, B. D., Pencavel, J., y Roberts, M. J. (1994). The extent and consequences of job turnover. *Brookings papers on economic activity. Microeconomics*, 1994, 177-248.
- Asenjo, A., y Pignatti, C. (2019). *Unemployment insurance schemes around the world: Evidence and policy options*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Baily, M. N. (1978). Some aspects of optimal unemployment insurance. *Journal of public Economics*, 10(3), 379-402.
- Boeri, T., Garibaldi, P., y Moen, E. R. (2013). *The economics of severance pay* (No. 7455). IZA Discussion Papers.
- Card, D., Chetty, R., y Weber, A. (2007). The spike at benefit exhaustion: Leaving the unemployment system or starting a new job? *American Economic Review*, 97(2), 113-118.
- Chetty, R. (2006). A general formula for the optimal level of social insurance. *Journal of Public Economics*, 90(10-11), 1879-1901.
- Chetty, R. (2006b). Why do unemployment benefits raise unemployment durations. *Moral hazard*.
- Chetty, R. (2008). Moral hazard versus liquidity and optimal unemployment insurance. *Journal of political Economy*, 116(2), 173-234.
- Coloma C, F., y Fernández M, V. (1993). Los Costos de Despido: el efecto de las indemnizaciones por años de servicio. *Cuadernos de Economía*, 77-109.
- Couch, K. A., y Placzek, D. W. (2010). Earnings losses of displaced workers revisited. *American Economic Review*, 100(1), 572-589.
- Cozzi, M., & Fella, G. (2016). Job displacement risk and severance pay. *Journal of Monetary Economics*, 84, 166-181.
- Díaz, F. R. (1984). La indemnización por años de servicios. Algunas reflexiones en torno a este verdadero dilema. *Pro Jure Revista de Derecho-Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (8).
- Fantuzzi, J., & Cádiz, C. (2024). Indemnización por años de servicio: ¿qué hacer? *Debates Públicos, Debate Público*, (55).

- Farber, H. S., Rothstein, J., y Valletta, R. G. (2015). The effect of extended unemployment insurance benefits: Evidence from the 2012–2013 phase-out. *American Economic Review*, 105(5), 171-176.
- Garcia-Louzao, J. (2022). Workers' job mobility in response to severance pay generosity. *Labour economics*, 75, 102143.
- Ganong, P., y Noel, P. (2019). Consumer spending during unemployment: Positive and normative implications. *American economic review*, 109(7), 2383-2424.
- Gruber, J. (1997). The incidence of payroll taxation: evidence from Chile. *Journal of labor economics*, 15(S3), S72-S101.
- Hofer, H. (2007). The Severance Pay Reform in Austria ("Abfertigung neu"). *CESifo DICE Report*, 5(4), 41-48.
- Holzmann, R., Pouget, Y., Vodopivec, M., y Weber, M. (2011). *Severance pay programs around the world: history, rationale, status, and reforms*. Washington, DC: World Bank.
- Holzmann, R., y Vodopivec, M. (Eds.). (2011). *Reforming severance pay: An international perspective*. World Bank Publications.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., y Sullivan, D. G. (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American economic review*, 685-709.
- Katz, L. F., y Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics*, 41(1), 45-72.
- Kugler, A. D. (2005). Wage-shifting effects of severance payments savings accounts in Colombia. *Journal of public Economics*, 89(2-3), 487-500.
- Krueger, A. B., y Meyer, B. D. (2002). Labor supply effects of social insurance. *Handbook of public economics*, 4, 2327-2392.
- Landais, C., Nekoei, A., Nilsson, P., Seim, D., & Spinnewijn, J. (2021). Risk-based selection in unemployment insurance: Evidence and implications. *American Economic Review*, 111(4), 1315-1355.
- Lazear, E. P. (1990). Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.
- Maclsaac, D., y Rama, M. (2001). *Mandatory Severance Pay: Its Coverage and Effects in Peru* (Vol. 2626). World Bank Publications.
- Martins, P. S. (2021). Do entry wages increase when severance pay drops? Not in recessions. *Economics Letters*, 201, 109798.

- Moffitt, R. (1985). Unemployment insurance and the distribution of unemployment spells. *Journal of econometrics*, 28(1), 85-101.
- Montenegro, C. y Pagés, C. (2007). Job security and the age-composition of employment: Evidence from Chile. *Estudios de Economía*, 34(2), 109-139.
- Nallo, A. D., & Oesch, D. (2021). No stratified effect of unemployment on incomes: How the market, state, and household compensate for income loss in the United Kingdom and Switzerland. *European Sociological Review*, 37(5), 783-798.
- Parsons, D. O. (2013). Understanding severance pay. *Cuadernos de Economía*, 36(102), 117-127.
- Rothstein, J. (2011). *Unemployment insurance and job search in the Great Recession* (No. w17534). National Bureau of Economic Research.
- Saavedra, J., & Cullen, M. T. (2000). Labor market reforms and their impact on formal labor demand and job market turnover: The case of Peru (No. 43058). Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Saavedra, J., & Maruyama, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano.
- Shimer, R., y Werning, I. (2008). Liquidity and Insurance for the Unemployed. *American Economic Review*, 98(5), 1922-1942.
- Schmieder, J. F., y Von Wachter, T. (2016). The effects of unemployment insurance benefits: New evidence and interpretation. *Annual Review of Economics*, 8(1), 547-581.
- Schmieder, J. F., von Wachter, T., y Bender, S. (2016). The effect of unemployment benefits and non-employment durations on wages. *American Economic Review*, 106(3), 739-777.
- Topel, R. H. (1983). On layoffs and unemployment insurance. *The American Economic Review*, 73(4), 541-559.
- Valletta, R. G., y Farber, H. S. (2013). Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the US Labor Market. *NBER Working Paper*, 19048.

VI. Anexo

Anexo 1: Número de finiquitos realizados, con y sin indemnización, 2005-2025

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Finiquitos con indemnización	127.199	336.418	337.958	370.658	450.939	433.529	439.779	411.218	444.215	469.358	537.483
Finiquitos sin indemnización	221.331	461.559	461.559	564.875	723.660	723.660	832.340	895.542	925.757	969.080	1.070.766
% con indemnización	36,5%	42,2%	42,3%	39,6%	38,4%	37,5%	34,6%	31,5%	32,4%	32,6%	33,4%
Sin causal registrada	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	348.530	797.978	799.517	935.533	1.174.599	1.157.189	1.272.119	1.306.760	1.369.972	1.438.438	1.608.249

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Finiquitos con indemnización	572.669	655.114	695.109	666.158	629.596	496.727	595.801	642.996	631.033	616.334
Finiquitos sin indemnización	1.132.770	1.386.658	1.458.569	1.505.312	1.179.322	1.544.067	1.831.734	1.683.241	1.661.549	1.597.433
% con indemnización	33,6%	32,1%	32,3%	30,7%	34,8%	24,3%	24,5%	27,6%	27,5%	27,8%
Sin causal registrada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1.705.439	2.041.772	2.153.678	2.171.470	1.808.918	2.040.794	2.427.535	2.326.237	2.292.582	2.213.767

Nota: datos provistos por la Dirección del Trabajo.