

# Hacia un sistema de indemnizaciones por años de servicio más justo y eficiente

MARÍA JOSÉ ABUD, HORIZONTAL  
SOLEDAD HORMAZÁBAL, HORIZONTAL  
PEDRO PIZARRO, INSTITUTO LIBERTAD

AGOSTO 2025

# Hacia un sistema de indemnizaciones por años de servicio más justo y eficiente

MARÍA JOSÉ ABUD, HORIZONTAL  
SOLEDAD HORMAZÁBAL, HORIZONTAL,  
PEDRO PIZARRO, INSTITUTO LIBERTAD

AGOSTO 2025

## RESUMEN EJECUTIVO

- Para hacer frente a la crisis de empleo que enfrentamos es fundamental avanzar en reformas estructurales que permitan promover la contratación formal y dinamizar el mercado laboral.
- Chile presenta un sistema de Indemnización por años de Servicios (IAS) que nos sitúa dentro de los países con costos de despido más altos de la OCDE, afectando la movilidad laboral, perjudicando la productividad y la creación de empleo formal.
- Cerca del 40% de los contratos formales dura menos de un año y sólo un 20% de las relaciones laborales finalizan con derecho a IAS, por lo que la mayoría de los trabajadores no accede a este beneficio lo que evidencia un sistema inequitativo y disfuncional.
- Los trabajadores más perjudicados por la alta rotación laboral son los de menores ingresos. El salario promedio de los contratos que duran menos de 12 meses –que por lo tanto no tienen derecho a IAS– no alcanza los 280 mil, mientras que el de aquellos contratos de más de 5 años supera los 600 mil.
- En este documento se propone dar una alternativa a la actual sistema mediante un esquema de indemnización a todo evento basado en ahorro individual obligatorio, financiado por una cotización con cargo al empleador. Se trata de un régimen alternativo, que podrá ser elegido por el trabajador al comienzo de la relación laboral. El régimen actual seguiría siendo la norma general en caso de no mencionar preferencia.
- Es importante subrayar que el sistema alternativo es independiente del seguro de cesantía, que continuaría sin alteraciones. Además, los trabajadores mantendrán el derecho a demandar por tutela laboral y autodespido.
- El monto de la indemnización a todo evento dependerá de la tasa de cotización, en el documento se presentan alternativas. Por ejemplo, con una cotización adicional de un 1,5% de cargo del empleador se alcanzaría el promedio de número de sueldos que recibe un trabajador al ser despedido en los países de la OCDE (1,1 para 5 años de relación laboral y 2,0 al cabo de 10 años).
- Esta reforma permitiría proteger a todos los trabajadores formales mediante un derecho a todo evento y liberar al empleador del actual costo por IAS, facilitando la movilidad laboral y contribuyendo al crecimiento del empleo, la productividad y los salarios.

## INTRODUCCIÓN

Chile presenta uno de los costos de despido más altos entre los países de la OCDE, lo que limita la movilidad laboral, incrementa la informalidad y afecta negativamente la productividad y la creación de empleo formal. Actualmente, solo un 20% de las relaciones laborales finalizan con derecho a indemnización por años de servicio, lo que evidencia un sistema inequitativo y disfuncional. Este documento propone dar una alternativa a la actual indemnización por años de servicio (IAS) mediante un esquema de ahorro individual obligatorio, financiado por una cotización con cargo al empleador, que se paga a todo evento. Esta reforma permitiría proteger a todos los trabajadores formales, facilitar la movilidad laboral y contribuir al crecimiento del empleo, la productividad y los salarios.

El sistema de IAS vigente en Chile establece que los trabajadores con contrato indefinido y con una duración superior a un año tienen derecho a una indemnización equivalente a 30 días de remuneración por cada año trabajado, con un tope de 11 años. Sin embargo, este derecho está condicionado a que el término de la relación laboral sea por necesidad de la empresa o desahucio, sin perjuicio del pago de indemnización voluntaria que acuerden las partes. Así, quedan fuera del pago de las IAS todas las demás causales (artículo 159 y 160 del Código del Trabajo), entre ellas las renuncias voluntarias, muerte del trabajador y relaciones laborales de corta duración.

Por otra parte, cerca del 40% de los contratos formales dura menos de un año, por lo que la mayoría de los trabajadores no accede a este beneficio. Además, las altas indemnizaciones generan desincentivos a la contratación formal y a la movilidad laboral, afectando la asignación eficiente de los recursos.

El alto nivel de IAS implica un alto costo de despido, lo que desincentiva la contratación de nuevos trabajadores. Lazear (1990) estimó que imponer tres meses de indemnización para trabajadores con solo 10 años de antigüedad reduciría la tasa de desocupación en aproximadamente un 1%. Este hallazgo es consistente con evidencia en mercados laborales rígidos, es decir con mayores protecciones laborales y sus costos asociados —especialmente cuando implica altos costos de despido—, reducen el dinamismo del mercado laboral y afectan negativamente los flujos de empleo (Blanchard & Portugal, 2001; Bertola & Rogerson, 1997).

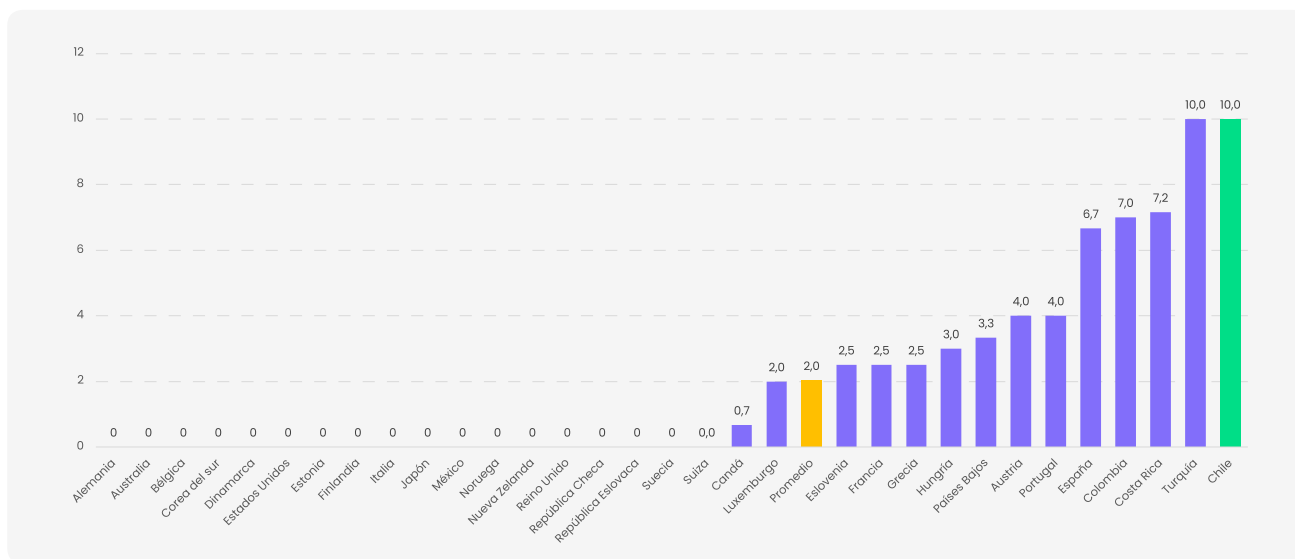
Estudios empíricos en América Latina confirman que la reducción de los costos de despido aumenta la movilidad laboral formal y reduce el desempleo. Por ejemplo, la reforma laboral colombiana de 1990, que redujo significativamente el costo de despido, incrementó las tasas de salida e ingreso en el empleo formal en más de un 1% respecto del sector informal, y explicó aproximadamente un cuarto de la disminución del desempleo durante el período analizado (Kugler, 2004).

Adicionalmente, los altos costos de despido y rigideces laborales reducen la flexibilidad para reasignar recursos entre firmas y sectores, afectando negativamente la productividad. Esto debido a que se disminuye la capacidad de las empresas para ajustarse a shocks (Caballero, Cowan, Engel y Micco, 2004).

### DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN CHILE

Chile se encuentra entre los países con los mayores costos de despido de entre los países de la OCDE para los que se dispone de datos (32 de 38 países), medidos en meses de remuneración para trabajadores con 10 años de antigüedad (Figura 1). Nuestro país ostenta el número de semanas de pago por despido más alto dentro de la OCDE junto a Turquía.

**Figura 1. OECD: número de meses de pago por indemnización por despido por una relación laboral de 10 años**



Fuente: elaboración propia con datos OIT

El alto nivel de las IAS genera dos efectos contraproducentes para la productividad laboral: por un lado, un segmento importante de la fuerza laboral enfrenta una alta rotación en empleos de corta duración sin protección efectiva; por otro, otro grupo de trabajadores tiene incentivos a permanecer en sus empleos más tiempo del óptimo sólo para acceder a la indemnización. Ambos efectos dificultan una reasignación eficiente de los recursos, lo que limita el crecimiento de la productividad y, en definitiva, de los salarios.

Una consecuencia no deseada de esta legislación, cuyo objetivo original era dificultar los despidos, es la elevada rotación laboral: el 40% de los ocupados tiene relaciones laborales de menos de un año y sólo 18% supera los 60 meses (Tabla 1).

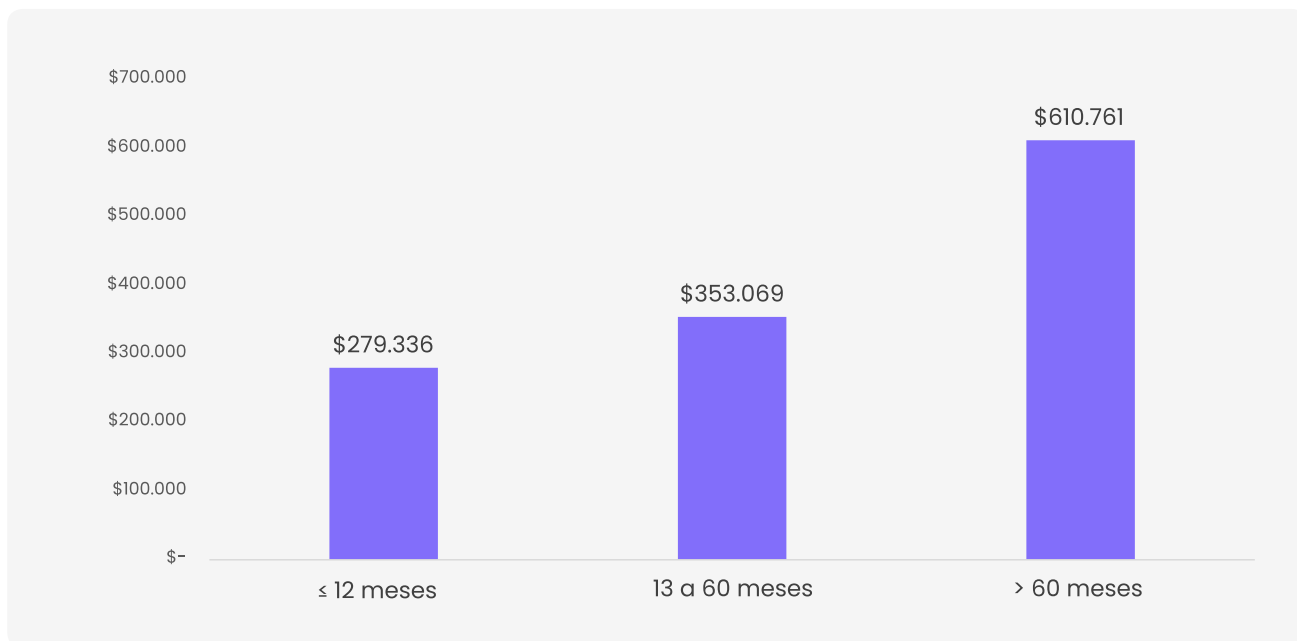
**Tabla 1. Rotación laboral**

CATEGORÍA	DISTRIBUCIÓN RELACIONES LABORALES (TODAS)	DISTRIBUCIÓN RELACIONES LABORALES TERMINADAS	DURACIÓN MEDIA RELACIONES TERMINADAS (MESES)	PORCENTAJES DESPIDOS POR NECESIDADES EMPRESA (DENTRO DE CATEGORÍA)	DISTRIBUCIÓN RELACIONES LABORALES TERMINADAS POR NECESIDADES EMPRESA (MESES)	DURACIÓN MEDIA RELACIONES TERMINADAS POR NECESIDADES EMPRESA (MESES)
Hasta 12 meses	39,1%	21,2%	7,5	31,8%	16,8%	8,5
De 13 a 60 meses	42,5%	56,9%	30,1	47,8%	62,0%	29,8
Más de 60 meses	18,3%	21,9%	103,2%	48,4%	21,3%	102,5%
<b>TOTAL / MEDIA</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,3</b>	<b>44,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,6</b>

Fuente: El Punteo, 2025

Adicionalmente, se observa que los trabajadores más perjudicados por la alta rotación laboral son los de menores ingresos. Como se observa en la figura 2, el salario promedio de los contratos que duran menos de 12 meses –que por lo tanto no tienen derecho a indemnización– no alcanza los 280 mil, mientras que el salario promedio de aquellos contratos de más de 5 años supera los 600 mil.

**Figura 2. Salario promedio según duración de los contratos**



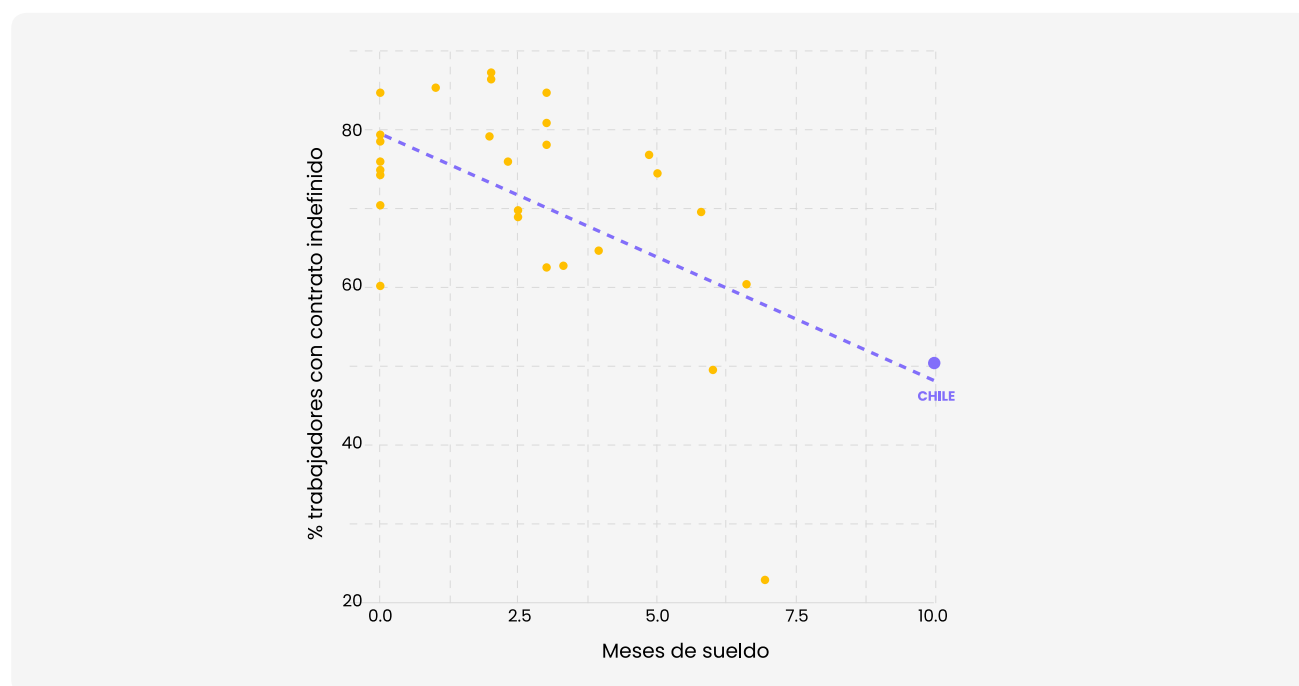
Fuente: elaboración propia con datos del Seguro de Cesantía

Nota: se incluyen todos los contratos: tiempo parcial y tiempo completo.

Otro efecto no buscado es la alta proporción de contratos a plazo fijo en el mercado laboral chileno (26,34% en 2022). Existe una correlación negativa entre IAS y el porcentaje de contratos a plazo indefinido (Figura 3). Tejada (2017) encuentra que los contratos temporales aumentan cuando los costos de despido son altos, actuando como un mecanismo de flexibilización.

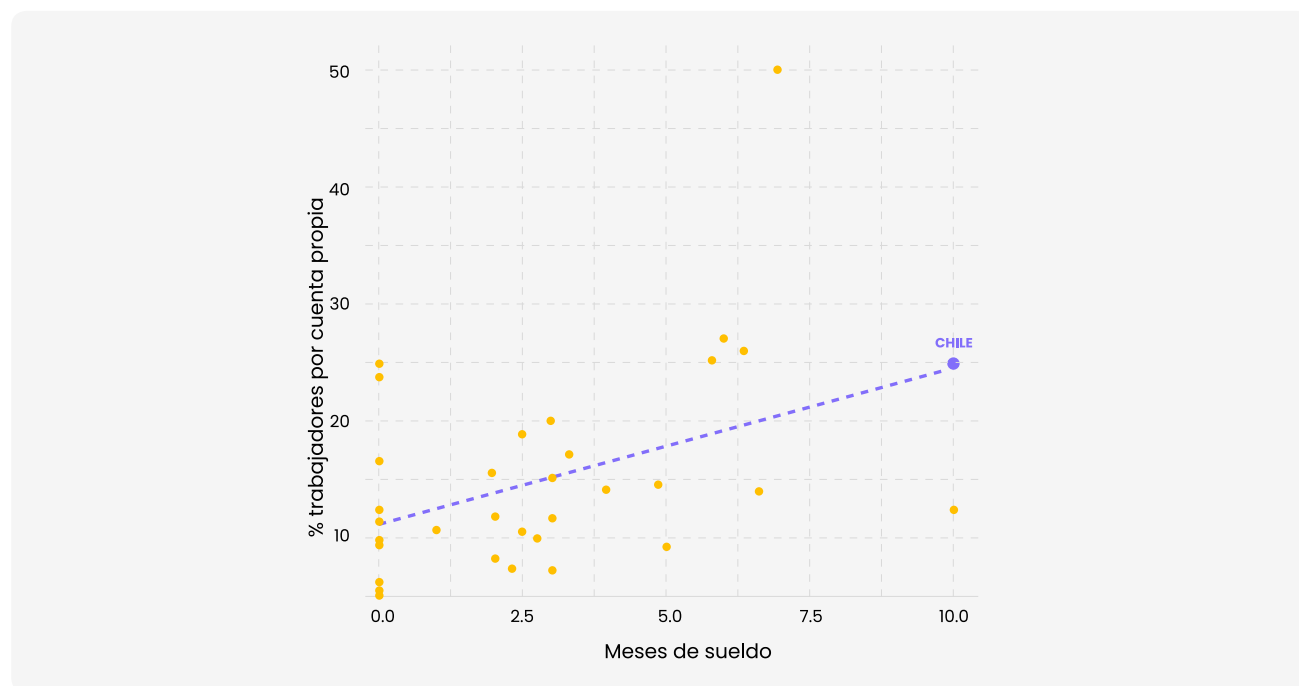
Por otra parte, se observa que existe una correlación positiva entre IAS y la fracción de trabajadores por cuenta propia (Figura 4).

**Figura 3.** Indemnización por despido de un trabajador con 10 años de antigüedad vs empleados con contrato indefinido (% del total de empleados)



Fuente: Fantuzzi & Cádiz 2024

**Figura 4.** Indemnización por despido de un trabajador con 10 años de antigüedad vs empleados por cuenta propia (% del total de empleados)



Fuente: Fantuzzi & Cádiz 2024

## PROPUESTA DE REFORMA

Introducir un régimen alternativo a las IAS consistente en una indemnización a todo evento que se financiaría con una cotización con cargo al empleador. Se trata de un régimen indemnizatorio alternativo, que podrá ser elegido por el trabajador al comienzo de la relación laboral. El régimen actual seguiría siendo el régimen general, y en caso de no mencionar preferencia, se entendería adscrito al sistema actual.

Este sistema alternativo es independiente del seguro de cesantía, que seguiría rigiéndose por su normativa.

En la práctica operaría con una cotización del empleador que sería cobrada, administrada e invertida por la AFC o las AFP, y el monto acumulado sería entregado en un pago al trabajador al exhibir su finiquito firmado o bien la carta de autodespido. Desde el punto del empleador, el pago de esta cotización lo liberaría del pago de indemnización por años de servicio, por lo que tampoco debiera provisionarla (práctica de algunas empresas), mientras que desde la perspectiva del trabajador le asegura el pago de una indemnización al término de la relación laboral, cualquiera sea su causa.

El monto de la indemnización a todo evento dependerá de la tasa de cotización que se defina, como referencia, se muestra cuántos sueldos recibiría un trabajador tras una relación de 5 y 10 años bajo distintos niveles de tasa de cotización mensual (Tabla 2). Se observa que con una cotización de 1,5% de la remuneración se alcanzaría el promedio de número de sueldos que recibe un trabajador al ser despedido en los países de la OCDE (1,1 para 5 años de relación laboral y 2,0 al cabo de 10 años).

**Tabla 2. Monto de la indemnización según distintas tasas de cotización**

TASA DE COTIZACIÓN	Nº SUELDOS TRAS 5 AÑOS	Nº SUELDOS TRAS 10 AÑOS
0,5%	0,3	0,7
1,0%	0,6	1,3
1,5%	1,0	2,0
2,0%	1,3	2,7

Supone una tasa de rentabilidad real anual de 4%.

Asume un crecimiento de 2% real anual de los salarios.

Fuente: elaboración propia.

Se debe analizar si la obligación de cotizar será durante toda la duración de la relación laboral, o si se extinguirá a contar del año 11 (se cotiza sólo los primeros 11 años o sin tope de tiempo).

Si al momento de jubilar el trabajador tiene un monto cotizado no utilizado, ese monto se incorporaría al fondo para su pensión. Este fondo es de propiedad del trabajador, por lo que en caso de fallecimiento es parte de su herencia. Además, este monto no sería embargable mientras la relación laboral se encuentre vigente.

Los trabajadores que adscriban a este esquema mantendrán el derecho a demandar por tutela laboral y en casos en que haya procedido con un autodespido. Bajo dichas circunstancias, aparte de cobrar el monto acumulado, de acogerse la demanda procedería el pago de las indemnizaciones legales por dichos conceptos. En el caso de tutela laboral corresponderá la cantidad de remuneraciones que determine la sentencia, y en caso de autodespido, el incremento por sobre el monto cotizado. El no pago de esta cotización será suficiente argumento para proceder con el autodespido.

La tutela laboral sanciona la afectación de derechos fundamentales de los trabajadores, así como actos discriminatorios, por lo que el pago de las indemnizaciones reguladas por los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo corresponden a una sanción por tales vulneraciones, por lo que son distintas a la indemnización por años de servicio.

El autodespido es procedente cuando quien incurre en alguna causal grave contemplada en algunos números del artículo 160 es el empleador, debiendo ser ratificado por los tribunales, ya que de lo contrario se considera renuncia. En la práctica, en casos de autodespido, el trabajador siempre podrá requerir el fondo cotizado en el sistema alternativo, y sólo si el tribunal ratifica el autodespido procedería el cálculo de incremento sobre el total cotizado.

El fuero laboral se conservará en cualquiera de los mecanismos de indemnización por años de servicio, por lo que para proceder con la desvinculación se seguirá requiriendo de la respectiva autorización judicial. Esto aplica para fuero maternal, sindical y todo otro que contempla la ley.

## CONCLUSIÓN

El sistema de IAS chileno requiere una reforma profunda que permita proteger efectivamente a todos los trabajadores formales, mejorar la eficiencia del mercado laboral y aumentar la productividad, sin afectar los derechos de los trabajadores. Las altas indemnizaciones conducen a un elevado costo de despido y, en consecuencia, generan desincentivos a la contratación formal y a la movilidad intra e inter empresas, afectando la asignación eficiente de los recursos. Con lo que la productividad laboral se ve perjudicada y, por lo tanto, los salarios.

La introducción de un nuevo sistema de ahorro individual financiado por el empleador permitiría a los trabajadores acceder a una alternativa más justa, equitativa y moderna, que favorece la movilidad laboral y contribuye al crecimiento de largo plazo de la economía chilena.

Esta alternativa proveerá protección efectiva a los trabajadores, ya que la indemnización es a todo evento, sin consideración al motivo o causal de la misma. Adicionalmente, al reducir los incentivos a contratar a plazo fijo y poner término anticipado a las relaciones laborales, los trabajadores se beneficiarán de mayor estabilidad laboral. A su vez, los potenciales aumentos en productividad conducirían a mejoras en los salarios.

## REFERENCIAS

- Almeida, R., & Carneiro, P. (2009). Enforcement of labor regulation and firm size. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 28–46. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2008.10.003>
- Autor, D., Kerr, W. & Kugler, A. (2007). “Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States.”
- Bassanini, A. & Garnero, A. (2013). “Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries.”
- Bertola, G., & Rogerson, R. (1997). Institutions and labor reallocation. *European Economic Review*, 41(6), 1147–1171. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(96\)00030-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(96)00030-0)
- Blanchard, O., & Portugal, P. (2001). What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and US labor markets. *American Economic Review*, 91(1), 187–207. <https://doi.org/10.1257/aer.91.1.187>
- Bosch, M., Goni, E., & Maloney, W. F. (2007). The determinants of rising informality in Brazil: Evidence from gross worker flows. World Bank Policy Research Working Paper No. 4375. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-4375>
- Caballero, R. J., Cowan, K., Engel, E., & Micco, A. (2004). Effective labor regulation and microeconomic flexibility. NBER Working Paper No. 10744. <https://doi.org/10.3386/w10744>
- Fantuzzi, J., & Cádiz, C. (2024). Indemnización por años de servicio: ¿qué hacer? *Debates Públicos, Debate Público N° 55*, octubre 2024. Universidad Diego Portales, Centro de Políticas Económicas y Sociales.
- Grupo de Economistas (2025). *El Puente: Uniendo visiones para retomar la ruta del crecimiento en Chile*. Rolf Lüders (convocante), 17 economistas. Publicado en junio de 2025.
- Heckman, J. J., & Pagés, C. (2000). The cost of job security regulation: Evidence from Latin American labor markets. NBER Working Paper No. 7773. <https://doi.org/10.3386/w7773>
- Kugler, A. D. (2004). The effect of job security regulations on labor market flexibility: Evidence from the Colombian labor market reform. In J. N. Bhagwati (Ed.), *Labor markets and welfare reform in Latin America* (pp. 183–228). University of Chicago Press.
- Lazear, E. P. (1990). Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699–726. <https://doi.org/10.2307/2937893>
- Levy, S. (2008). *Good intentions, bad outcomes: Social policy, informality, and economic growth in Mexico*. Brookings Institution Press.
- Li, C., Fujiyama, H., Wu, B. & Zheng, L. (2024). “Employment Protection and Productivity: New Evidence from OECD Countries.”
- Tejada, M. M. (2017). Dual labor markets and labor protection in an estimated search and matching model. *Labour Economics*, 46, 26–46. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.002>
- Datos OCDE, INE, Banco Mundial.

[www.horizontalchile.cl](http://www.horizontalchile.cl)  
[horizontal@horizontalchile.cl](mailto:horizontal@horizontalchile.cl)

 [horizontalchile](#)  [horizontalchile](#)  [horizontal\\_chile](#)  [Horizontal Chile](#)

---

 HORIZONTAL