Resumen estudios sobre indemnización por años de servicio

Autora

Irina Aguayo Ormeño.
Email: iaguayo@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1774
(32) 226 3193

Nº SUP: 146.854

Resumen

La revisión se inicia considerando lo señalado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico respecto de la indemnización por años de servicio. La OCDE recomendó para Chile reducir las indemnizaciones por despido y así facilitar el ajuste de la mano de obra fija y fomentar de esta manera la formalización de las relaciones laborales.

Por su parte se revisaron tres estudios de distintos centros de investigación que analizan los efectos de la indemnización por años de servicio; estos corresponden a Centro de Investigación de Empresas y Sociedades (CIES) de la Universidad del Desarrollo del año 2024, de Estudios Públicos N° 99 del año 2005, del Centro de Estudios Públicos, y de Pivotes del año 2025.

Si bien los tres estudios coinciden en que la indemnización por años de servicio surge como una forma de protección al despido de trabajadores, plantean que este tiene efectos sobre el crecimiento, la productividad y el empleo.

Asimismo, plantean que se debiera contar con un seguro de desempleo o bien reforzar el Seguro de Cesantía ya que este genera menos distorsiones en el mercado laboral que la indemnización por años de servicio.

INTRODUCCIÓN

A solicitud de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, y en el marco del Proyecto de Ley que "Modifica el Código del Trabajo, para eliminar el límite de la indemnización por años de servicio", correspondiente al boletín N° 17.394-13, se entrega información sobre la indemnización por años de servicio (IAS) publicada por centros de pensamientos o de incidencia pública.

Esta revisión contempla un análisis de lo señalado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (revisión de documentos de los años 2013 a 2025) en materia de indemnización por años de despido, destacando que la recomendación a Chile por parte de esta organización es la de reducir las indemnizaciones y así facilitar el ajuste de la mano de obra fija y fomentar de esta manera la formalización de las relaciones laborales.

Además, se presenta un resumen de los principales aspectos señalados en los documentos publicados por el Centro de Investigación de Empresas y Sociedades (CIES) de la Universidad del Desarrollo del año 2024, de Estudios Públicos N° 99 del año 2005 y de Pivotes[1] del año 2025. Las primeras tres instituciones corresponden a revisiones de literatura realizadas por los autores de carácter teórico y empírico, no obstante, en algunos casos se indica los hallazgos encontrados en algunos países. En cuanto a Pivotes, este analiza lo indicado por la OCDE.

Por último, se incluyeron estos estudios por ser aquellos que se encontraron disponibles sobre la materia en relación al tema en específico.

Este informe ha sido elaborado conforme a las orientaciones y requerimientos propios del trabajo legislativo. El tema que aborda y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados y por el plazo de entrega convenido. No se trata de un documento académico, sino que se enmarca en los criterios de imparcialidad, pertinencia y oportunidad en su entrega.

Las traducciones son propias.

[1] Pivotes es una fundación que tiene como propósito declarado el promover y conectar con la ciudadanía, los líderes de opinión y política, aquellas políticas públicas y soluciones privadas que contribuyan a renovar tres pilares fundamentales del proyecto país que está emergiendo.

I. Revisión de estudios sobre la indemnización por años de servicio

La revisión contempla lo señalado por la OCDE en materias de costo de despido, para posteriormente revisar documentos de distintos centros de investigación que analizan los efectos de la indemnización por años de servicio; estos corresponden a Centro de Investigación de Empresas y Sociedades (CIES) de la Universidad del Desarrollo del año 2024, de Estudios Públicos N° 99 del año 2005, del Centro de Estudios Públicos, y de Pivotes del año 2025.

a) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

La OECD, en su informe "Going for Grotwh 2013", recomienda a Chile "reducir las indemnizaciones por despido relativamente elevadas de los trabajadores fijos para facilitar el ajuste de la mano de obra fija y fomentar así la formalización de las relaciones laborales" (OCDE, 2013). Asimismo, dicho informe señala que elevadas indemnizaciones por despido, reducen el empleo de jóvenes y obstaculizan la productividad, (OCDE, 2013).

Estas recomendaciones de la OCDE tienen como base la construcción de un índice que mide el costo de despido de los trabajadores con contratos regulares y contratos temporales (*Employment Proteccion Legislation*) abarcando tanto los despidos individuales como los colectivos.

El indicador protección de los trabajadores fijos contra los despidos individuales (EPR) tiene en cuenta cuatro aspectos generales de la regulación del despido: (i) los requisitos de procedimiento, (ii) el periodo de preaviso y la indemnización por despido, (iii) el marco regulador de los despidos improcedentes y (iv) la aplicación de la regulación del despido improcedente. El EPR excluye la regulación de los despidos que implican comportamiento ilegítimo del trabajador (como robo, mala conducta o ausencia no autorizada del trabajo) o motivos explícitamente prohibidos (como discriminación o violación de la legislación sobre derechos civiles).

Del análisis de este índice, con los datos publicados por la OCDE (2020) en *Protección del empleo y salarios mínimos: Diferencias internacionales en la legislación de protección del empleo* (OCDE, 2019), se puede inferir observando el indicador "despidos individuales de trabajadores fijos" que, si se considera el total de países OCDE para los cuales existe información para el año 2019 en la versión 4[2], se observa que Chile se encuentra en la 12º posición, respecto de la rigurosidad de la protección del empleo, utilizando la base de la edición 2020. La tabla 1 muestra el indicador de rigor de la regulación del despido individual de empleados con contratos regulares o indefinidos, ordenado de mayor a menor.

[2] La versión 4 del indicador de empleo regular mide el rigor de la regulación del despido individual de empleados con contratos regulares o indefinidos. Disponible en: https://c.bcn.cl/RCjN1PM (julio, 2025).

Tabla 1. Rigurosidad de la protección del empleo. Medida: Despidos individuales (contratos ordinarios). Versión: Versión 4 (2013-2019). Unidad de medida combinada: escala 0-6.

País	2019	País	2019	País	2019
República Checa	3,02	España	2,43	Nueva Zelanda	2,07
Israel	2,91	México	2,43	Colombia	1,99
Portugal	2,85	Polonia	2,40	Irlanda	1,98
Países Bajos	2,85	Finlandia	2,37	Estonia	1,89
Turquía	2,85	Corea	2,37	Dinamarca	1,84
Bélgica	2,72	República Eslovaca	2,28	Hungría	1,78
Italia	2,72	Noruega	2,27	Reino Unido	1,74
Letonia	2,64	Lituania	2,25	Austria	1,66
Grecia	2,54	Alemania	2,22	Australia	1,66
Luxemburgo	2,50	OECD	2,22	Canadá	1,61
Suecia	2,48	Eslovenia	2,18	Suiza	1,57
Chile	**2,45**	Islandia	2,15	Estados Unidos	1,30
Francia	2,45	Japón	2,10	Costa Rica	0,85

Fuente: OCDE Data Explorer

b) Centro de Investigación de Empresas y Sociedades (CIES), Universidad del Desarrollo

En lo esencial el estudio del Centro de Investigación de Empresas y Sociedades (CIES, 2024) señala que una de las rigideces que enfrenta el mercado laboral en Chile son los costos de despido, en particular el pago de indemnización, siendo uno de los países – incluso dentro de la OCDE – con mayor costo por indemnización.

Para el CIES, "en un contexto de bajo crecimiento económico, estancamiento de la productividad y una creciente automatización de las labores al interior de las empresas, resulta conveniente repensar la eficacia del modelo de IAS[3] instaurado hace 46 años, y que […] genera una serie de problemas significativos en el mercado laboral.". (CIES, 2024).

De acuerdo a la revisión de la literatura que realiza el CIES (2024), entre los efectos nocivos de los costos de despido bajo un modelo de IAS tanto para los trabajadores como para la economía, identifica los siguientes:

i. Reduce las oportunidades en el mercado laboral para los más jóvenes al reducir la contratación, si bien, aumenta la protección laboral a los trabajadores de más edad y más calificados. (Citando a Bertola et al., 2007; Kahn, 2007; Montenegro y Pagés; 2007)
ii. Disminuye la inversión y el valor agregado por trabajador. (Citando a Cingano et al., 2010; Micco y Pagés, 2006)
iii. Reduce la rotación laboral, el empleo y la creación de nuevas firmas ya que una mayor rigidez laboral "impide a las empresas ajustar su tamaño cuando los cambios en la demanda así lo exigen" y distorsiona la decisión de movilidad de los trabajadores al aumentar el costo de oportunidad de

[3] Indemnización por años de servicio

abandonar el empleo de los trabajadores. En el caso de Chile, CIES señala que el nivel actual de indemnización por años de servicio "desincentiva el aumento en los salarios, ya que se paga relativo al último salario y afecta la productividad, puesto que genera incentivos a "buscar un despido" para no "perder" las IAS acumuladas.". (Citando a Micco y Pagés, 2006; Cingano et al., 2010; Garcia-Louzao, 2022).

iv. Reduce la productividad y los salarios ya que limita el proceso de búsqueda de empleo y sus efectos positivos en la productividad y los salarios. (Citando a Garcia-Louzao, 2022; Brown y Earle, 2006; Topel y Ward, 1992; Petrin y Sivadasan, 2013; Bjuggren, 2018; Pérez, 2020).
v. Incentiva periodos de desempleo más extensos. (Citando a Hopenhayn & Nicolini, 1997; Fredriksson & Holmlund, 2006; Sehnbruch et al., 2018; Huneeus et al., 2012; Gerard y Naritomi, 2021; Landais & Spinnewijn, 2021; Ganong & Noel, 2019; Blanchard y Portugal, 2001.)
vi. Aumenta la proporción de contrato a plazo fijo y precariza el empleo. (Citando a Tejada, 2017; Pérez, 2020; Veracierto, 2007; Alvarez & Veracierto, 2012).

Además, CIES (2024) señala que existe una paradoja respecto de la indemnización por años de servicio que si bien "pretende beneficiar a los trabajadores, sólo cerca de la mitad de ellos pueden acceder a este beneficio. La lógica es que los trabajadores con contrato indefinido implican mayores costos de despido, por lo que muchas veces se realizan contratos a plazo fijo, por obra o faena, o los trabajadores se emplean por su cuenta y no quedan cubiertos" por la indemnización señalada.

Por último, entre las principales recomendaciones efectuadas por esta institución se encuentra el fortalecimiento del Seguro de Cesantía ya que en su opinión, este genera menos distorsiones en el mercado laboral.

c) Estudios Públicos (EP), Centro de Estudios Públicos.

En el documento de Estudios Públicos 99 de 2005 - elaborado por Elías Albagli - se revisa la teoría y evidencia empírica del mercado laboral chileno, y se analiza la indemnización por años de servicio, en particular en el apartado sobre Protección al Empleo: Costos de despido (pág. 140). Al respecto, se señala que restricciones al despido como períodos de aviso, indemnizaciones por años de servicio y multas por despidos injustificados, afectan el funcionamiento del mercado laboral en varios sentidos, enumerando básicamente los siguientes:

i. Afectan la rotación laboral de la economía ya que el costo de despedir puede mantener a trabajadores de baja productividad por un tiempo, bajando la productividad media de la empresa. Adicionalmente, al "contratar la empresa descuenta los costos esperados futuros del eventual término de la relación laboral, lo que provoca distorsiones adicionales en la contratación y reduce la tasa de entrada al empleo" (Estudios Públicos, 2005). Ambos efectos a nivel agregado (rotación laboral y productividad media) impactan en la tasa de crecimiento de la economía.

ii. Los costos de despido afectan la tasa de desempleo natural de la economía "lo que dependerá en definitiva de si la disminución en la tasa de contrataciones es más pronunciada que la caída en las

tasas de despido." (Estudios Públicos, 2005), no obstante, la evidencia empírica indica que "existe una relación ambigua entre costos de despido y tasa de desempleo". (Estudios Públicos, 2005).

iii. El aumento en el costo de despido disminuye la probabilidad del despido, lo que puede traducirse en incentivos para que los trabajadores disminuyan su productividad.

iv. La menor rotación laboral producto del aumento en el costo del despido, aumenta la duración del desempleo promedio, porque el trabajador puede quedar atrapado en el ciclo vicioso del desempleo, al perder – en el tiempo - habilidades y eficiencia para buscar empleo.

Por último, se señala que "la literatura económica más reciente apoya la existencia […] [de los seguros de desempleo], basándose tanto en criterios de bienestar como de eficiencia, en la medida en que el seguro pase a reemplazar al ineficiente sistema de pago de indemnizaciones por años de servicio." (Estudios Público, 2005).

d) Pivotes

Pivotes centra su análisis en el deterioro en la creación de empleo formal en Chile, señalando que las rigideces del mercado laboral que imponen altos costos al empleador al despedir un trabajador actúan como barreras a la creación de empleos. Al respecto, señalan que "desde el 2008, para promover la creación de empleos, ha habido una clara tendencia de los países de la OECD a reducir los costos de despidos impuestos por la regulación laboral" (Pivotes, 2025).

Para Pivotes, existe más espacio para reducir los costos de despido y aumentar la creación de empleo a través de la reducción de la indemnización por años de servicio, indicando adicionalmente que la OCDE recomienda ampliar las prestaciones del Seguro de Cesantía y reformar el sistema público de capacitación y reinserción laboral.

De acuerdo a Pivotes (2025), "los costos de despido surgen con el objetivo de proteger a los trabajadores ante desvinculaciones injustificadas o arbitrarias y para que el empleador internalice algunos de los costos sociales de la terminación laboral, como el gasto fiscal en las prestaciones de desempleo o el estrés causado sobre el trabajador desvinculado" (Pivotes, 2025). Altos costos de despido generan altos costos de contratación, que se traducen en mayor desempleo o mayor empleo informal o de trabajos temporales de peor calidad.

Si bien regulaciones como la indemnización por años de servicio imponen restricciones costosas al empleador para llevar a cabo el despido, contribuyendo a la estabilidad y protección laboral de los trabajadores formales, impiden a más trabajadores a acceder a este tipo de empleos.

Se destaca que la OCDE construye un índice que mide el costo de despido de los trabajadores con contrato indefinido (*Employment Proteccion Legislation*), que se considera en su construcción regulaciones tales como periodo de aviso antes de despedir, monto de la indemnización, causal de despido, y pago de la empresa en caso de despido injustificado. "Un mayor puntaje implica que la

regulación laboral impone mayores restricciones y costos al empleador al despedir a un trabajador con contrato indefinido" (Pivotes, 2025). Del análisis de este índice, Pivotes, 2025 señala dos conclusiones:

> "De los 38 países de la OECD, Chile es el octavo con los mayores costos de despido a trabajadores con contrato indefinido, con datos 2020.[4]
>
> Desde el 2008, para promover la creación de empleos, la tendencia general de los países ha sido reducir los costos de despido: de los 38 países de la organización, 15 (el 39%) han reformado su regulación laboral para reducir los costos de los despidos y sólo seis (el 16%) la han aumentado. Chile no ha realizado ninguna reforma en su regulación laboral para reducir los cosos de despido, a pesar de su alta rigidez laboral"

Otra información que aporta Pivotes a partir de su análisis, indica que Chile es el país OCDE con mayor costo de despido, señalando que "mientras en Chile un trabajador despedido con 10 años de antigüedad recibe 10 sueldos por indemnización, el promedio de la OECD es de 3,2 sueldos. Además, 11 países de la organización no entregan indemnización por desvinculación".

Gráfico 1. Indemnización por despido (número de sueldos que debe pagarse según cantidad de años de servicio)

Fuente: Pivotes en base a datos del Banco Mundial.

Por último, se da cuenta de que la "OECD, en su informe "Going for Grotwh 2013", recomienda a Chile reducir la indemnización por años de servicio, ampliar las prestaciones del Seguro de Cesantía y reformar el sistema público de capacitación y reinserción laboral." (Pivotes, 2025), no obstante, la

[4] El análisis de Pivote muestra diferencia con lo señalado en el capítulo OCDE, aparentemente porque mientras el análisis y la tabla que se muestra de la OCDE corresponde al indicador total en la que se incluyen todos sus ítems, pareciera ser que Pivotes considera solo los ítems referidos a las indemnizaciones por años de servicios, los cuales consideran 9 meses, 4 años y 10 años para las indemnizaciones.

recomendación de reducción de la indemnización por años de servicios deben aplicarse a los nuevos contratos laborales, respetando las condiciones de los actuales trabajadores.

REFERENCIAS

- **Centro de Investigación de Empresas y Sociedades (CIES). Universidad del Desarrollo**. Serie Debates Públicos N° 55, octubre 2024. Fantuzzi, Jorge. Indemnización por años de servicio: ¿qué hacer? Disponible en: https://negocios.udd.cl/cies/files/2024/11/241015-dp-indemnizacion-vf.pdf (julio, 2025).

- **Estudios Públicos N° 99, 2005**. Mercado laboral y crecimiento económico: Recomendaciones de política para Chile, elaborado por Albagli, Elías. Disponible en: https://biblat.unam.mx/hevila/EstudiospublicosSantiago/2005/no99/5.pdf (julio, 2025).

- **Pivotes, 2025**. Cabezón, Elisa y Espinosa, Tomás. Países de la OECD han reducido los costos de despido para crear empleos formales, marzo 2025. Disponible en: https://www.pivotes.cl/web/wp-content/uploads/2025/04/250331-OECD-ha-reducido-los-costos-de-despido.pdf (julio, 2025).

- **OCDE, 2020**. The New OECD Employment Protection Legislation Indicators for Temporary Contracts. Disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/OECD-EPLIndicators-TemporaryContracts.pdf (julio, 2025).

- **OCDE, 2025**. Protección del empleo y salarios mínimos. Disponible en: https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/employment-protection-and-minimum-wages.html (julio, 2025).

- **OCDE, 2013.** Economic Policy Reforms Going for Growth. Disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/02/economic-policy-reforms-2013_g1g25bf9/growth-2013-en.pdf (julio, 2025).

- **OCDE, 2025.** Data Explorer. Disponible en: https://c.bcn.cl/RCjNPM (julio, 2025).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)