

INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO: ¿QUÉ HACER?¹

Jorge Fantuzzi
Investigador Asociado CIES
Universidad del Desarrollo

El texto analiza la necesidad de reconsiderar el sistema de Indemnización por Años de Servicio (IAS) en Chile, creado en 1978, que obliga a los empleadores a pagar indemnizaciones al despedir trabajadores. Aunque inicialmente se diseñó para proteger a los empleados, el sistema actual genera varios problemas: reduce las oportunidades laborales para los jóvenes, disminuye la inversión y el valor agregado por trabajador, reduce la rotación laboral y la creación de nuevas empresas, disminuye la productividad y los salarios, incentiva períodos de desempleo más largos y aumenta la proporción de contratos a plazo fijo, precarizando el empleo.

Comparativamente, Chile tiene uno de los sistemas de IAS más costosos del mundo, incluso entre países que también cuentan con un Seguro de Cesantía (SC). La coexistencia de ambos sistemas, especialmente con una IAS tan alta, genera distorsiones en el mercado laboral y afecta negativamente a los trabajadores más vulnerables.

Se propone una eliminación gradual de la IAS, fortaleciendo el SC para compensar a los trabajadores. La propuesta busca mejorar el mercado laboral chileno incrementando la productividad, incentivando la inversión y ofreciendo a los trabajadores mejores sueldos y condiciones laborales, además de mayor libertad para elegir empleos. Esta propuesta requiere voluntad política y un enfoque centrado en los beneficios explícitos para los trabajadores.

¹ Este trabajo fue elaborado junto a Cristián Cádiz.

CONTEXTO

Una sugerencia habitual en Chile se refiere a la necesidad de aumentar la flexibilidad laboral para impulsar la generación de empleos y para mejorar el nivel de salarios de los trabajadores. Una de las rigidices que existen en nuestro mercado laboral son los costos de despido, en particular las indemnizaciones que debe pagar un empleador al despedir trabajadores.

En 1978 se creó en Chile el régimen de indemnización por años de servicio (IAS) ante despidos por necesidades de la empresa. A través de este sistema se busca que los trabajadores mantengan ingresos ante la eventualidad de tener que enfrentar un período de desempleo por causas ajenas a su responsabilidad como, por ejemplo, una reducción de personal ante una caída en la actividad de la empresa.

En términos generales, actualmente la IAS se debe pagar al término de un contrato laboral indefinido, siempre que los afectados trabajen en el sector privado, sean despedidos por la causal de necesidades de la empresa y que la prestación de servicios sea de al menos 1 año con el mismo empleador. En este caso, el empleador debe pagar al trabajador lo equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio, y fracción superior a 6 meses, con un tope de 11 años (es decir, el máximo de indemnización corresponde a 11 remuneraciones mensuales).

Desde su creación y hasta 1981, el régimen de IAS no contemplaba un tope en el pago de la indemnización. En aquel año se establece una reforma que limita los montos de IAS a 150 días de remuneración, es decir, 5 meses de salario. Luego, en 1990 una nueva reforma aumenta el tope de la indemnización, pasando de 5 a los actuales 11 meses de salario. Además, se establece un monto máximo de remuneración considerada para el cálculo de indemnización, la que no debe superar las 90 UF por mes. Por ejemplo, un trabajador con 10 años de antigüedad cuyo último salario fue de \$700.000, antes de la reforma de 1981 podía recibir \$7 millones por este concepto; posterior a dicha reforma, la indemnización sería de \$3,5

millones. Luego de la reforma de 1990, el monto de IAS corresponde a \$7 millones.

Un tema que se relaciona directamente con el análisis de la IAS es la creación y entrada en vigencia en 2002 de un Seguro de Cesantía (SC) en Chile. Según la Superintendencia de Pensiones, se trata de un instrumento de seguridad social que tiene el objetivo de proteger a las y los trabajadores cuando se encuentran sin empleo. El seguro es obligatorio para las y los trabajadores dependientes (con contrato) regidos por el Código del Trabajo.

SITUACIÓN ACTUAL

Durante las últimas décadas la economía chilena ha experimentado un importante crecimiento y desarrollo. Entre 1990 y 2023 el PIB per cápita real de Chile (PIB pc real) aumentó en 152%, como consecuencia de tasas de crecimiento promedio de 4,7% durante la década de los 90 y de 3,1% durante la década del 2000. Sin embargo, desde 2010 el crecimiento económico ha sido bajo y la economía ha comenzado a estancarse. Entre 2011 y 2020, el crecimiento promedio del PIB pc real fue de 0,7%, y de 1,7% si excluimos el primer año de la pandemia (2020), valores muy lejanos a los experimentados en décadas anteriores (CNEP, 2024).

Una evolución similar ha experimentado la productividad total de los factores (PTF) en Chile. Entre 1990 y 2023 la PTF creció un 31% y, al igual que el crecimiento del PIB, fue durante los primeros años del periodo que se evidenciaron los mayores crecimientos en productividad. De hecho, entre 1991 y 1995, el crecimiento promedio de la productividad fue de 3,3%. Durante la década de los 90 fue de 2,5%, cayendo a 0,5% entre 2001 y 2010 y registrando un crecimiento promedio negativo entre 2011 y 2020 (-0,03%) (CNEP, 2024).

Respecto del mercado laboral, en los últimos años las nuevas tecnologías han permitido la automatización de ciertas labores, sustituyendo así el empleo de aquellas personas que las desempeñaban. Un estudio de la Fundación Chile (2017), patrocinado por la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, estima -utilizando un enfoque de tareas

rutinarias²- que el 61% de los trabajadores en Chile se emplea en puestos con potencial de automatización (tareas de media y alta rutina) y un 24% presenta un alto potencial de ser reemplazado (tareas de alta rutina).

Acuña y Bravo (2023) analizan la automatización de labores utilizando un enfoque de ocupaciones, estimando que la probabilidad promedio de automatización del empleo en Chile era de 50,7% en 2015, 47,7% en 2017 y 43,6% en 2020. Esta caída se debe a una reducción de la prevalencia de empleos en alto riesgo de automatización y a un incremento de los empleos con bajo y moderadamente bajo riesgo de automatización. El patrón evidenciado es el que se esperaría observar a medida que avanza la adopción de tecnologías que sustituyen tareas humanas.

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 instaurado hace 46 años, y que -como veremos más adelante- genera una serie de problemas significativos en el mercado laboral.

IAS EN CHILE Y EL MUNDO

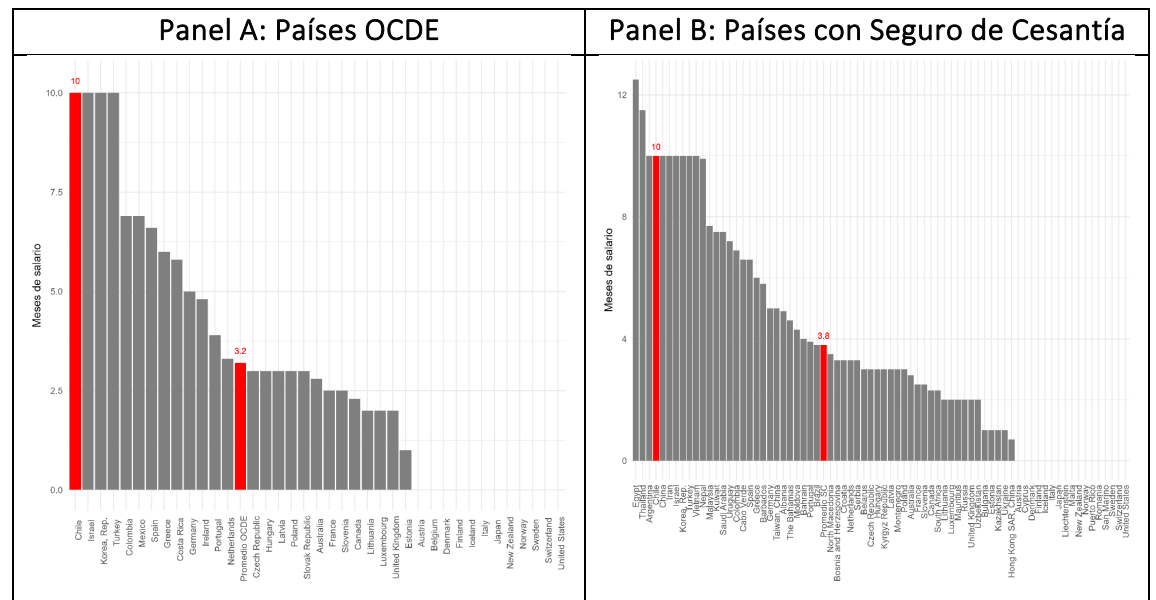
Tener dos sistemas de protección -IAS y SC- que funcionen de manera paralela no es una situación única en el mundo. Sin embargo, el sistema chileno es uno de los más costosos. En nuestro país, un trabajador con -por ejemplo- 10 años de antigüedad, tiene derecho a 10 meses de indemnización en caso de ser despedido. En el resto de los países que combinan ambos sistemas, el promedio de indemnización para un

² Este enfoque se basa en el análisis de la intensidad de la rutina, caracterizando las tareas asociadas a diversas ocupaciones y sectores industriales. Para ello, se elabora un Índice de Intensidad de Rutina (RII) utilizando cuatro preguntas de la prueba PIAAC (Programme for International Assessment of Adult Competencies). Estas preguntas permiten determinar la frecuencia con la que un trabajador puede seleccionar o modificar la **Secuencia** y **Flexibilidad** de sus tareas, el grado en que su trabajo le permite **Planificar** sus propias actividades y hasta qué punto puede **Organizar** su propio tiempo laboral.

Mientras más pueda el trabajador definir la secuencia de sus tareas, mayor será el nivel de flexibilidad que tenga el trabajador para elegir qué tareas realizar, y mientras más capacidad de planificar sus actividades y organizar sus propios tiempos tenga, menor es la intensidad de rutina a la cual está sujeto en su trabajo.

trabajador con 10 años de antigüedad son 3,8 meses, habiendo varios (lado derecho del gráfico) donde la indemnización es cero. A mayor abundamiento, sólo dos países en el mundo que cuentan con ambos sistemas tienen una IAS mayor a Chile (Egipto y Tailandia). Incluso, entre los países OECD, la cifra es apenas superior a 3 meses, tal como se observa en el Gráfico N° 1.

Gráfico N° 1: Indemnización por despido de un trabajador con 10 años de antigüedad



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial.

REVISIÓN DE LITERATURA: EFECTOS NOCIVOS DE LOS COSTOS DE DESPIDO

La existencia de altos costos de despido genera diferentes efectos nocivos sobre los trabajadores y la economía:

1. Reduce las oportunidades en el mercado laboral para los más jóvenes

Una mayor protección al empleo puede reducir la contratación, lo que debería afectar principalmente a los jóvenes, aumentando la tasa de desempleo o reduciendo el empleo relativo de este grupo. La evidencia

indica que una mayor protección aumenta la tasa de desempleo de trabajadores jóvenes en relación a otros grupos (Bertola et al., 2007) y aumenta la incidencia relativa del desempleo de trabajadores jóvenes, como también la incidencia relativa del empleo a plazo fijo en este grupo (Kahn, 2007).

En Chile, Montenegro y Pagés (2007) muestran que la IAS, a través de su vínculo con la antigüedad en el empleo, aumentó la protección laboral de los trabajadores de más edad y altamente calificados, mientras que redujo las oportunidades en el mercado laboral para los trabajadores más jóvenes y no calificados. Sus resultados evidencian que un aumento en 100% en la IAS se asocia contemporáneamente con una reducción de 1,6% en la tasa de empleo joven relativo a la población total y una disminución de 1,3% en la participación laboral. Después de 10 años, la caída estimada en el empleo supera los 15 puntos porcentuales y es absorbida en su mayoría por una menor participación con un efecto pequeño o nulo en la tasa de desempleo joven.

2. Disminuye la inversión y el valor agregado por trabajador

La protección excesiva al empleo influye en el comportamiento de las empresas y en sus decisiones de inversión. En un análisis para firmas europeas, Cingano et al. (2010) muestran que reducir la protección al empleo aumenta el capital por trabajador y la inversión por trabajador en cerca de un 5%, y hasta un 9% en industrias de baja y alta rotación laboral, respectivamente.

Reducir la protección al empleo aumenta la productividad laboral (valor añadido por trabajador) variando de 3,1% para industrias con baja rotación laboral a más de 5% en industrias con alta rotación laboral (Cingano et al., 2010).

Por su parte, Micco y Pagés (2006) utilizando índices de protección al empleo que consideran costos monetarios y administrativos de despido en países desarrollados y en desarrollo, encuentran que aumentar el

índice de protección al empleo del percentil 10 al percentil 90 reduce -en términos relativos- el valor añadido en sectores de alta reasignación en un 60%.

3. Reduce la rotación laboral, el empleo y la creación de nuevas firmas

La rigidez laboral inhibe los procesos naturales de creación y destrucción de empleos, puesto que impide a las empresas ajustar su tamaño cuando los cambios en la demanda así lo exigen. La protección al empleo reduce los flujos de trabajadores y el empleo en términos relativos, especialmente en industrias que requieren un mayor nivel de reasignación. Los efectos sobre el empleo se deben en su totalidad a una menor entrada de nuevas firmas en dichas industrias (Micco y Pagés, 2006).

Empresas en sectores más volátiles presentan niveles más bajos de rotación laboral en países con leyes de protección del empleo más estrictas. Reducir la protección al empleo incrementaría la reasignación anual cerca de 1 punto porcentual en firmas con alta rotación laboral, relativo a las de baja rotación (la tasa mediana de reasignación en la muestra es de 5,4) (Cingano et al., 2010).

La protección del empleo en forma de indemnización por despido también distorsiona las decisiones de movilidad de los trabajadores, ya que aumenta el costo de oportunidad de abandonar el empleo. Garcia-Louzao (2022) estudia el efecto de una reforma que disminuyó los montos de IAS en el caso de despidos “injustificados” en España. La reforma redujo la IAS de 42 a 33 días de salario por año de antigüedad y modificó el tope de 42 a 24 salarios mensuales. Estima que la reducción de la indemnización por despido aumentó en 17,5% los abandonos voluntarios de los trabajadores que esperan ser despedidos en un futuro próximo. Sus resultados indican que una disminución del 1% en la indemnización por despido aumenta en 1,23% la tasa de riesgo de abandono del empleo en aquellos trabajadores.

El nivel actual de IAS en Chile hace que los trabajadores estén “presos” en sus trabajos. En primer lugar, 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.

4. Reduce la productividad y los salarios

Los trabajadores cambian de empleo varias veces al inicio de su vida laboral para encontrar un trabajo que se alinee con sus aspiraciones, expectativas y habilidades. Este proceso de búsqueda tiene un efecto positivo en la productividad y en los salarios (García-Louza, 2022; Brown y Earle, 2006; Topel y Ward, 1992).

En Chile, los aumentos en los costos de despido están relacionados con incrementos en las brechas entre el producto y el costo marginal de trabajadores con contrato definido e indefinido. Petrin y Sivadasan (2013) proponen una medida de eficiencia asignativa basada en el crecimiento de la productividad agregada no realizada. Muestran que la brecha entre el producto y el costo marginal de los insumos de producción está relacionada con la ineficiencia asignativa en términos de su impacto en el crecimiento de la productividad agregada. En concreto, la brecha del insumo es exactamente igual al cambio en la productividad agregada que podría haber ocurrido si se hubiese ajustado el uso del insumo en la dirección óptima.

En los periodos posteriores a las reformas de 1984 y 1991 que aumentaron los montos de IAS, la brecha para trabajadores a plazo fijo aumentó, respectivamente, en 27,4% y 29,7%, relativo a la brecha del periodo previo (1982-1984). Para trabajadores con contrato indefinido, las reformas aumentaron la brecha en 12,9% y 17,3%, respectivamente. Esto sugiere que los altos costos de despido pueden estar contribuyendo a la ineficiencia asignativa y, consecuentemente, a la pérdida de productividad y de producto.

Aumentar la flexibilidad en el mercado laboral puede llevar a incrementos en la productividad, mediante una mayor productividad total de los factores y mayor intensidad del capital (Bjuggren, 2018). La eliminación de la indemnización por despido mejora la asignación laboral entre empresas, lo que resulta en un aumento de la productividad laboral promedio de alrededor del 1% (Pérez, 2020).

5. Incentiva períodos de desempleo más extensos

El diseño óptimo del seguro de desempleo considera la relación entre los requisitos de cotización, la duración de las prestaciones y el comportamiento de búsqueda de empleo (Hopenhayn & Nicolini, 1997). El objetivo es proporcionar liquidez y evitar incentivos adversos (riesgo moral) en la búsqueda de un nuevo empleo (Fredriksson & Holmlund, 2006), ambos efectos dando lugar a períodos más largos de desempleo. Sehnbruch et al. (2018) muestran que, por razones de economía política y de conveniencia, el sistema de seguro de desempleo chileno se diseñó con la intención específica de evitar el riesgo moral.

Utilizando datos administrativos para el período 2007-2010, Huneus et al. (2012) estudiaron el impacto de la reforma del seguro de desempleo de 2009 en Chile en el comportamiento de búsqueda de empleo. Encontraron una fuerte evidencia de autoselección entre los trabajadores que optaron por no utilizar el seguro de desempleo, ya que estos trabajadores demostraron tener una mayor probabilidad de encontrar un nuevo empleo. También observaron que los esfuerzos de búsqueda disminuyen mientras los beneficios del sistema de desempleo están disponibles, lo que indica problemas de riesgo moral.

Sin embargo, un estudio reciente de Sehnbruch et al. (2022) evidencia que el efecto de riesgo moral observado entre los usuarios del sistema de seguro de desempleo en Chile es mínimo y ocurre entre los usuarios nuevos. Los autores también exploran el efecto de liquidez que otorga el seguro de desempleo y encuentran que la cobertura del sistema es baja, por lo que -en general- no provee de mucha liquidez a los trabajadores

desempleados. Los resultados indican que el efecto de liquidez es más relevante en los trabajadores a plazo fijo, quienes enfrentan condiciones de empleo más precarias.

Si bien los efectos de riesgo moral y liquidez pueden tener implicancias distintas en términos de bienestar, Gerard y Naritomi (2021) muestran - para trabajadores brasileños- una alta sensibilidad en el consumo al recibir los beneficios de desempleo (seguro de cesantía e indemnización por despido). Sus resultados sugieren que los beneficios de desempleo son el principal driver del perfil de gasto observado, con un mayor consumo en trabajadores que reciben indemnización por despido, pese a experimentar una pérdida de ingresos en el largo plazo. Por ello, la capacidad aseguradora de la indemnización por despido es menor que el seguro de cesantía, en tanto este último beneficio permite suavizar el consumo. Resultados similares se han encontrado en Suecia (Landais & Spinnewijn, 2021) y en Estados Unidos (Ganong & Noel, 2019)

El aumento en los costos de contratación a causa de altas indemnizaciones provoca períodos de desempleo más extensos, aún en países con tasas de desempleo similares (Blanchard y Portugal, 2001).

6. Aumenta la proporción de contrato a plazo fijo y precariza el empleo

Utilizando datos del mercado laboral de Chile, Tejada (2017) encuentra que la proporción de contratos a plazo fijo se vuelve más relevante a medida que los costos por despido aumentan. Al mismo tiempo, estos contratos afectan negativamente la frecuencia con la que se generan empleos regulares y compensan cualquier efecto positivo de los costos de despido sobre el desempleo. Por último, los contratos temporales aumentan la flexibilidad y generan ganancias de bienestar crecientes a medida que la protección laboral se hace más estricta.

Similarmente, Pérez (2020) analiza el impacto de los costos de despido cuando las firmas pueden sustituir trabajadores con contrato indefinido

por trabajadores subcontratados utilizando datos de empleo en el sector manufacturero de Chile. Sus resultados indican que los costos por despido equivalen a siete salarios mensuales y que las empresas están dispuestas a pagar un "premio salarial de subcontratación" del 10% para evitar trabajadores con contrato indefinido.

Otros trabajos evidencian que contratos temporales aumentan la flexibilidad laboral y generan aumentos en el bienestar a medida que la protección laboral se hace más estricta (Veracierto, 2007; Alvarez & Veracierto, 2012).

PARADOJAS DE LAS IAS

En línea con los resultados empíricos mencionados, es posible observar en los datos actuales que los altos costos de despido están asociados con una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia (ver Gráfico 2), trabajos que típicamente son más precarios que los empleos con contrato. Además, estos costos están asociados con una menor proporción de contratos indefinidos (ver Gráfico 3).

Pese a que existe evidencia de aumentos de bienestar a causa de una mayor proporción de contratos a plazo fijo cuando los costos de despido aumentan, este tipo de contratos genera mayor incertidumbre respecto de la estabilidad laboral y la probabilidad de quedar desempleado.

La precariedad de los empleos en el mercado laboral chileno junto con las condiciones de beneficios impuestas por el sistema hace que los trabajadores más vulnerables sean los menos protegidos por el sistema.

Gráfico 2: Indemnización por despido de un trabajador con 10 años de antigüedad vs empleados por cuenta propia (% del total de

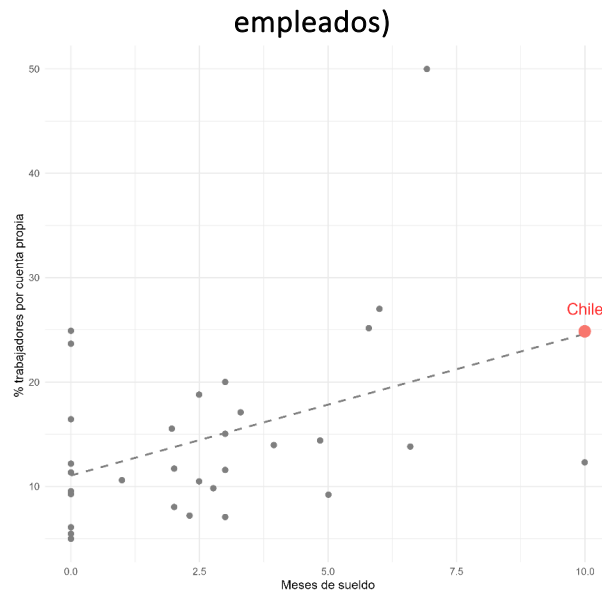
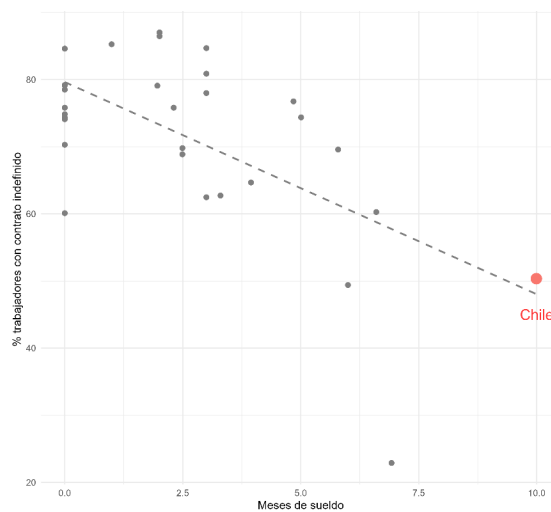


Gráfico 3: Indemnización por despido de un trabajador con 10 años de antigüedad vs empleados con contrato indefinido (% del total de empleados)



Lo anterior resulta en una paradoja: aunque IAS 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 la IAS. Por el contrario, si dichos costos

fueran menores, no existirían los desincentivos que hoy existen para la creación de empleos formales, lo que resultaría en más trabajadores mejor protegidos.

RECOMENDACIONES

Cualquier recomendación para mejorar el mercado laboral a través de cambios a la IAS enfrenta la dificultad de que políticamente parece poco atractiva. El mundo político ha sido reacio a hacer propuestas en esta materia, por el eventual efecto negativo que podría tener en la opinión pública dicho debate. En consecuencia, hay que dejar la candidez de lado y asumir que para que se puedan implementar las propuestas, éstas deben ser muy explícitamente beneficiosas para los trabajadores.

Una eliminación de la IAS es una oportunidad para que los trabajadores puedan optar a mejores sueldos y mejores condiciones laborales, además de más libertad para elegir trabajos. Todo eso debe ser acompañado de una mayor protección laboral, fortaleciendo el SC.

Aunque la convivencia de IAS y SC no es atípica, parece poco recomendable que coexistan, especialmente si se tiene en cuenta que el SC genera muchas menos distorsiones en el mercado laboral. Parece menos recomendable todavía tener una IAS tan alta como la que tiene Chile -en términos comparados- si contamos con ambos sistemas de manera simultánea.

En consecuencia, una posibilidad de mejora al sistema sería transitar a una eliminación gradual de la IAS sujeta a un aumento significativo del SC, en los siguientes términos:

1. Para los contratos vigentes, es decir, aquellos que se firmaron con el actual sistema, el mecanismo debería mantenerse sin variaciones hasta que se produzca el término de la relación laboral entre la empresa y el trabajador.
2. Para todos los contratos de trabajo nuevos, es decir, aquellos que se firmen después que entre en vigencia el cambio normativo,

deben cotizar un porcentaje mayor para el SC (a cargo del empleador), lo que financiaría un monto mayor al actual, en el caso que se termine la relación laboral (independiente de las causas). El monto tiene que ser de tal magnitud que los trabajadores no vean la eliminación futura de la IAS como un deterioro en sus condiciones de seguridad social.

CONCLUSIONES

El sistema de IAS en Chile, diseñado originalmente para proteger a los trabajadores, genera ineficiencias y efectos adversos que afectan tanto a los empleados como a la economía en general, entre los cuales la literatura especializada destaca los siguientes:

1. Reduce las oportunidades en el mercado laboral para los más jóvenes
2. Disminuye la inversión y el valor agregado por trabajador
3. Reduce la rotación laboral, el empleo y la creación de nuevas firmas
4. Reduce la productividad y los salarios
5. Incentiva períodos de desempleo más extensos
6. Aumenta la proporción de contrato a plazo fijo y precariza el empleo

Para mejorar la situación actual se propone una eliminación gradual de la IAS sujeta a un aumento significativo del SC, en los siguientes términos:

1. Para los contratos vigentes, es decir, aquellos que se firmaron con el actual sistema, el mecanismo debería mantenerse sin variaciones hasta que se produzca el término de la relación laboral entre la empresa y el trabajador.
2. Para todos los contratos de trabajo nuevos, es decir, aquellos que se firmen después que entre en vigencia el cambio normativo, deben cotizar un porcentaje mayor para el SC (a cargo del empleador), lo que financiaría un monto mayor al actual, en el caso que se termine la relación laboral (independiente de las causas). El

monto tiene que ser de tal magnitud que los trabajadores no vean la eliminación futura de la IAS como un deterioro en sus condiciones de seguridad social.

REFERENCIAS

1. Acuña, J. & Bravo, J. (2023). Automatización: nuevas estimaciones para Chile. Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, Documento de Trabajo No 22.
2. Alvarez, F., & Veracierto, M. (2012). Fixed-term employment contracts in an equilibrium search model. *Journal Of Economic Theory*, 147(5), 1725-1753. <https://doi.org/10.1016/j.jet.2012.05.015>
3. Banco Mundial. (2024). Employing workers [Base de datos]. <https://www.bancomundial.org/es/research/employing-workers/data>
4. Bertola, G., Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). Labor market institutions and demographic employment patterns. *Journal Of Population Economics*, 20(4), 833-867. <https://doi.org/10.1007/s00148-007-0137-8>
5. Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal Of Public Economics*, 157, 138-157. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>
6. Blanchard, O., & Portugal, P. (2001). What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets. *The American Economic Review*, 91(1), 187-207. <https://doi.org/10.1257/aer.91.1.187>
7. Brown, J. D., & Earle, J. S. (2006). Job Reallocation and Productivity Growth in the Ukrainian Transition. *Comparative Economic Studies*, 48(2), 229-251. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ces.8100127>
8. Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J., & Pica, G. (2010). The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: evidence from a firm-level panel of EU countries. *Economic Policy*, 25(61), 117-163. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2009.00235.x>
9. Comisión Nacional de Evaluación y Productividad. CNEP. (2024). Informes anuales de productividad - Comisión Nacional de

Evaluación y Productividad. <https://cnep.cl/informes-anales-de-productividad/>

10. Fredriksson, P., & Holmlund, B. (2006). Improving Incentives in Unemployment Insurance: A Review of Recent Research. *Journal Of Economic Surveys*, 20(3), 357-386. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00283.x>
11. Fundación Chile. (2017). Automatización y Empleo en Chile. Patrocinado por la Comisión Nacional de Productividad.
12. Garcia-Louzao, J. (2022). Workers' job mobility in response to severance pay generosity. *Labour Economics*, 75, 102143. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102143>
13. Ganong, P., & Noel, P. (2019). Consumer Spending during Unemployment: Positive and Normative Implications. *The American Economic Review*, 109(7), 2383-2424. <https://doi.org/10.1257/aer.20170537>
14. Gerard, F., & Naritomi, J. (2021). Job Displacement Insurance and (the Lack of) Consumption-Smoothing. *The American Economic Review*, 111(3), 899-942. <https://doi.org/10.1257/aer.20190388>
15. Hopenhayn, H. A., & Nicolini, J. P. (1997). Optimal unemployment insurance. *Journal Of Political Economy*, 105(2), 412-438. <https://doi.org/10.1086/262078>
16. Huneus, C., Leiva, S., & Micco, A. (2012). Unemployment Insurance and Search Effort in Chile. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2149060>
17. Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/metodologia/documentos/metodologia-informalidad-2021.pdf?sfvrsn=afad6bfc_19
18. Instituto Nacional de Estadísticas. (2024). Proyecciones de población [Base de datos]. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/demografia-y-vitales/proyecciones-de-poblacion>
19. Kahn, Lawrence M. (2007). "The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns:

- International Microeconomic Evidence”. Quarterly Journal of Economics 117 (521): 333-56.
20. La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and Development. The Journal Of Economic Perspectives, 28(3), 109-126. <https://doi.org/10.1257/jep.28.3.109>
21. Landais, C., & Spinnewijn, J. (2021). The Value of Unemployment Insurance. Review Of Economic Studies/The Review Of Economic Studies, 88(6), 3041-3085. <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa086>
22. McCaig, B., & Pavcnik, N. (2015). Informal Employment in a Growing and Globalizing Low-income Country. <https://doi.org/10.3386/w20891>
23. Micco, A., & Pages, C. (2006). The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data. Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.947097>
24. Pagés, C., & Montenegro, C. E. (2007). JOB SECURITY AND THE AGE-COMPOSITION OF EMPLOYMENT: EVIDENCE FROM CHILE. Estudios de Economía, 34(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-52862007000200001>
25. Petrin, A., & Sivadasan, J. (2013). Estimating Lost Output from Allocative Inefficiency, with an Application to Chile and Firing Costs. The Review Of Economics And Statistics, 95(1), 286-301. https://doi.org/10.1162/rest_a_00238
26. Pierre, G., & Scarpetta, S. (2013). Do firms make greater use of training and temporary employment when labor adjustment costs are high? IZA Journal Of Labor Policy, 2(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-15>
27. Pérez, F. (2020). Estimated Dynamic Industry Equilibrium Model with Firing Costs and Subcontracting.
28. OECD. (2024). Labour force statistics [Base de datos]. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR>
29. Sehnbruch, K., Carranza, R., & Prieto, J. (2018). The Political Economy of Unemployment Insurance based on Individual Savings Accounts: Lessons from Chile. Development and Change, 50(4), 948–975. <https://doi.org/10.1111/dech.12457>

30. Sehnbruch, K., Navarrete, R. C., & Guajardo, D. C. (2022). Unemployment Insurance in Transition and Developing Countries: Moral Hazard vs. Liquidity Constraints in Chile. *Journal Of Development Studies*, 58(10), 2089-2109. <https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2096444>
31. Superintendencia de Pensiones. (2024). Cotizaciones y Cotizantes. <https://www.spensiones.cl/apps/centroEstadisticas/paginaCuadrosCCEE.php?menu=sci&menuN1=cotycot&menuN2=afp>
32. Tejada, 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>
33. Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job Mobility and the Careers of Young Men. *The Quarterly Journal Of Economics*, 107(2), 439-479. <https://doi.org/10.2307/2118478>
34. Veracierto, M. (2007). On the short-run effects of labor market reforms. *Journal Of Monetary Economics*, 54(4), 1213-1229. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2006.02.007>