

5 RAZONES PARA TERMINAR CON LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

- La indemnización por años de servicio (IAS) implica altos costos para el empleo formal, con una baja proporción de beneficiarios y perjuicios pagados por todos.
- Además, la IAS convierte a Chile en el país con mayor costo de despido en la OCDE, distorsiona los incentivos en el mercado laboral, tiene un alto riesgo de judicialización y precariza el empleo.
- Chile ya cuenta con un instrumento que busca el mismo objetivo que las indemnizaciones por años de servicio, pero sin sus problemas: el Seguro de Cesantía. Es por ello que se propone robustecerlo y terminar con la IAS.

La indemnización por años de servicio (en adelante, “IAS”) fue creada en Chile en 1978 como un instrumento para proveer ingresos a los trabajadores después de que son despedidos. Esta política, regulada por el Artículo 161 del Código del Trabajo, permite que los trabajadores con contrato indefinido, con un mínimo de 1 año de antigüedad, que hayan sido desvinculados por su empleador bajo la causal de necesidades de la empresa o desahucio de la empresa puedan recibir como indemnización un sueldo por cada año de servicio, con un tope máximo de 11 sueldos¹.

En Chile, la IAS coexiste con el Seguro de Cesantía (SC), creado el 2002. Ambos instrumentos buscan el mismo objetivo: mantener un cierto nivel de ingresos para quienes pierden su puesto de trabajo. Sin embargo, tal como en otras políticas laborales, no se ha enfatizado lo suficiente en los costos y efectos no deseados de la IAS. A continuación, se presentan cinco razones de por qué conviene terminar con este mecanismo.

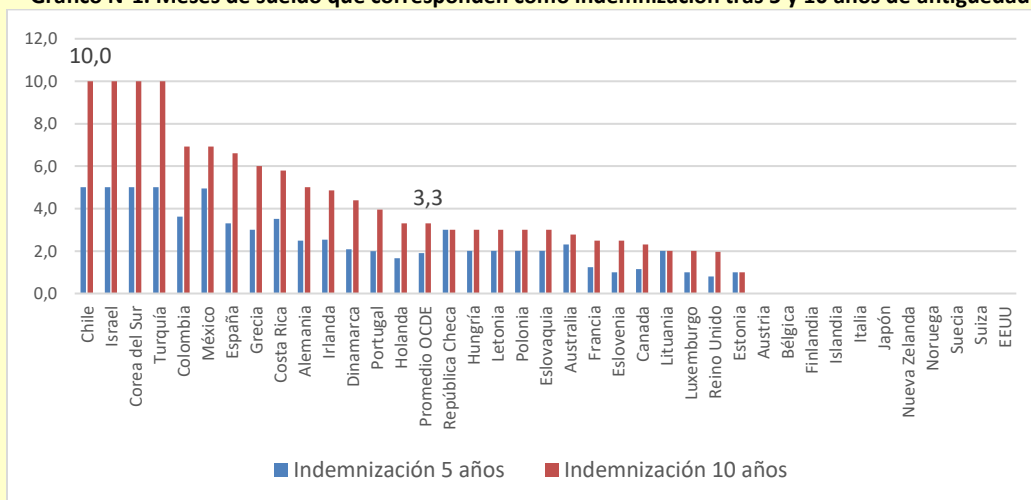
1.- La IAS genera que Chile tenga un alto costo de despido a nivel internacional. Para los empleadores un costo de despido equivale a uno de contratación, pues se anticipa que a la hora del despido deberá financiar la indemnización. Por lo tanto, si es costoso despedir, también será costoso contratar.

¹ Existe también un tope de 90 UF (equivalente a aproximadamente \$3,7 millones) por mes. La indemnización puede ser superior a este máximo legal previo acuerdo de las partes.

En promedio, los países de la OCDE pagan a un trabajador con 10 años de antigüedad un total de 3,3 sueldos al momento de despedirlo, reduciéndose a 1,9 sueldos con 5 años de antigüedad (ver Gráfico N°1). Además, en 11 países -incluidos Nueva Zelanda, Suecia y Finlandia²- no existe indemnización pagada por el empleador al momento del despido³. En este contexto Chile es, junto a Israel y Turquía, el país con el mayor costo por indemnización al trabajador.

CHILE ES EL PAÍS DE LA OCDE CON MAYORES COSTOS DE INDEMNIZACIÓN

Gráfico N°1. Meses de sueldo que corresponden como indemnización tras 5 y 10 años de antigüedad



Fuente: LyD en base a datos del Banco Mundial⁴.

2.- La IAS solo beneficia a una minoría de los trabajadores. Los empleados deben cumplir una serie de requisitos para poder acceder a la IAS⁵. A pesar de que sus perjuicios afectan a toda la fuerza de trabajo, los datos del mercado laboral chileno muestran que son pocos los trabajadores que reciben indemnización.

Una estimación indica que el porcentaje de trabajadores que cumplen con todas las condiciones para recibir IAS: (i) asalariados formales del sector privado, (ii) que cuentan con contrato, (iii) que este sea de carácter indefinido, (iv) que tenga más de

² Los demás países son: Austria, Bélgica, Islandia, Italia, Japón, Noruega, Suiza y EE.UU.

³ Esto no significa que el empleado no reciba ninguna indemnización. La diferencia radica en que no hay un costo adicional en un solo acto del empleador al momento de despedir. Así, por ejemplo, en Austria el empleado cotiza por concepto de indemnización, acumulando ahorros, y la retira al momento terminar su relación laboral, independiente de la razón.

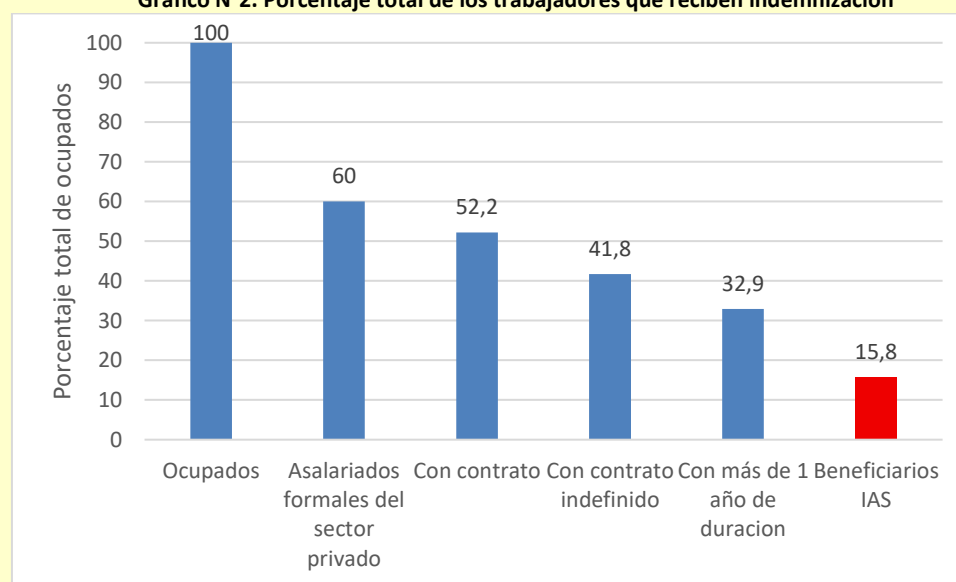
⁴ <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/redundancy-cost>

⁵ Ver Artículo 163 del Código del Trabajo.

un año de antigüedad al momento de ser despedido y (v) que el despido haya sido bajo la causal necesidades de la empresa; suma, para 2023⁶, un 15,8% del total⁷.

Estas cifras son consistentes con las sugeridas por otros estudios como el de Pivotes que estima en 14%⁸ y va en línea con lo expresado por el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau⁹.

SOLO UN 15,8% DE LOS TRABAJADORES OBTIENE INDEMNIZACIÓN
Gráfico N°2. Porcentaje total de los trabajadores que reciben indemnización



Fuente: LyD en base a la ENE 2023 y El Puente (2025).

3.- LA IAS distorsiona incentivos para empleado y empleador. Por el lado de los empleados que desean cambiarse de trabajo, la IAS se percibe como un alto costo si se opta por renunciar. Esto les inhibe de tomar otras oportunidades laborales, algo particularmente dañino para trabajadores jóvenes, los cuales en sus primeros 10 años de carrera profesional suelen tener, en promedio, siete trabajos en la transición hacia

⁶ La última encuesta de empleo del INE (trimestre marzo-mayo 2026) muestra datos casi idénticos tanto en la proporción de asalariados formales del sector privado como en la proporción de estos con un contrato indefinido.

⁷ Se utilizan los datos de 2023 dado que permiten usar las estimaciones de rotación laboral y causales de despido en base a la información del Seguro de Cesantía incluidos en [El Puente: Uniendo visiones para retomar la ruta del crecimiento en Chile](#).

⁸ Pivotes (2026). Indemnización por años de servicio: una alternativa más justa y funcional.

⁹ [Entrevista de EMOL TV a Tomás Rau](#), 18 de junio del 2026.

un empleo más estable¹⁰. La IAS distorsiona esta natural evolución en la trayectoria de los trabajadores. En el extremo, un trabajador podría intentar “ser despedido” reduciendo deliberadamente su esfuerzo en el trabajo, lo que deteriora la productividad y condiciones laborales de la empresa.

Pero también hay efectos perniciosos para quienes desean mantenerse en su trabajo. Empleados con mucha antigüedad, particularmente en empresas con menor liquidez para financiar indemnizaciones, entienden que el costo de la IAS actúa como una barrera a su despido y diluye incentivos a mantener buen desempeño.

La IAS también incide en las decisiones de los empleadores. El desempeño del trabajador debería ser el principal criterio a la hora de realizar despidos, pero el costo de la IAS induce a las empresas a optar por desvincular a trabajadores con menor antigüedad con pocas o ninguna indemnización acumulada, en lugar de a quienes tienen un alto costo de despido. Adicionalmente, debido a que la IAS se paga según el último salario del trabajador, hay menos incentivos para incrementar salarios, pues ello aumenta sus pasivos por IAS. Por último, empleadores pueden evitar indemnizaciones induciendo a los trabajadores a renunciar.

4.- La IAS incentiva mayor judicialización. Un trabajador despedido por una causal sin indemnización puede demandar que fue un despido injustificado¹¹. Al respecto, la ley establece un plazo de 60 días hábiles para iniciar una demanda por despidos injustificados.

En caso de que el fallo del tribunal sea favorable al trabajador (y, como veremos, la gran mayoría lo son), entonces la indemnización pagada por el empleador deberá ser aumentada con un recargo adicional sobre el escenario base (ver Tabla N°1).

Este diseño de la IAS tiene dos efectos negativos. El primero es que se generan incentivos antagónicos entre empleado y empleador: las empresas buscarán despidos bajo causales que no impliquen IAS. Los trabajadores, por su parte, buscarán apelar a que dichos despidos sí están sujetos a indemnización. Segundo, como consecuencia de lo anterior, los empleadores no tienen certeza respecto a cuál será el costo real del despido dada esta posibilidad de judicialización.

¹⁰ Topel y Ward (1992). *Job mobility and the careers of young men*. Quarterly Journal of Economics 107(2): 439-479.

¹¹ Esto es, cuando el empleador pone término al contrato invocando una causal que es injustificada, indebida o improcedente, o que simplemente no se haya invocado una causal de despido.

INDEMNIZACIÓN AUMENTA SI EL DESPIDO ES INJUSTIFICADO

Tabla N°1. Recargo de indemnización según causal impugnada (2015-2025)

Causa del despido impugnada	Ingresadas (% total de causas)	Acogidas (% de ingresadas)	Recargo indemnización
Ausencia de causal	36%	70%	50%
Necesidades de la empresa	26%	83%	30%
Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato	13%	60%	80%
Ausencia injustificada del trabajador	7%	63%	80%
Conducta indebida de carácter grave	5%	56%	80%

Fuente: LyD en base a la Corporación de Asistencia Judicial¹², el Código del Trabajo y el informe 87 del Observatorio Judicial.

Los datos recientes efectivamente evidencian una creciente judicialización de los despidos. Las causas ingresadas por despido injustificado subieron de 17.769 el 2021 a 64.287 el 2025¹³. De todas las causas ingresadas por este concepto entre 2015 y 2025, un 36% impugna la ausencia de causal de despido un 26% la causal de necesidades de la empresa¹⁴. Dichas impugnaciones tienen una tasa de acogimiento del 83% y 70%, respectivamente.

En suma, la regulación de la IAS incentiva la judicialización de los despidos en Chile, introduciendo incertidumbre en el costo de despido efectivo para los empleadores e inhibiendo la contratación formal.

5.- La IAS precariza el empleo formal. Debido a que se trata de un beneficio exclusivo para los trabajadores con contrato indefinido y más de un año de antigüedad, uno de sus efectos no deseados es que desincentiva la creación y mantención de empleos que cumplen con esas condiciones.

Los datos de países OCDE muestran una relación negativa entre IAS y calidad del empleo: países con mayor costo por indemnización registran menor porcentaje de empleos con contrato indefinido (ver Gráfico N°3). La ubicación de Chile en esta

¹² <https://www.cajmetro.cl/faq/laborales/despido-injustificado/>

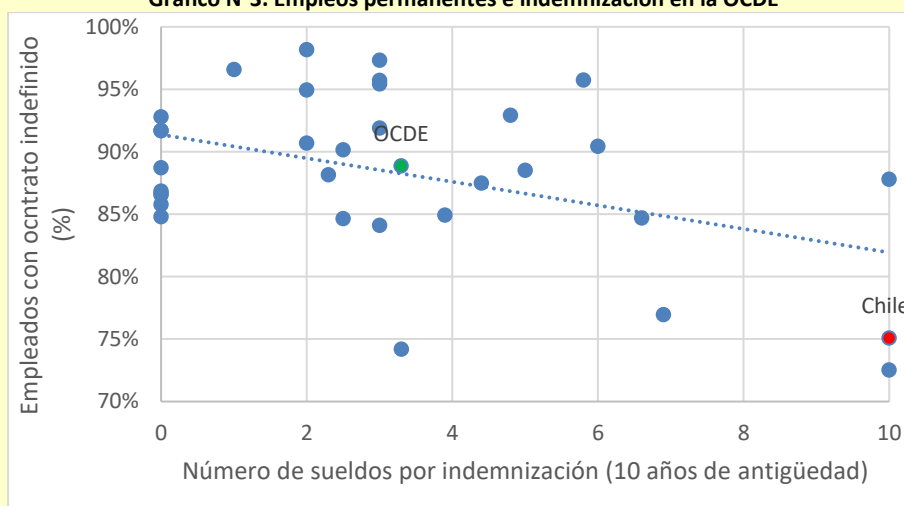
¹³ Todos los datos citados en este párrafo provienen del Informe 87 del Observatorio Judicial “Despido injustificado: ¿qué dicen los datos”?

¹⁴ Un despido por necesidades de la empresa, como se ha dicho, sí requiere indemnización. Pero dicha causal requiere de condiciones económicas objetivas las cuales, si no se verifican, hacen que la causal sea improcedente. En dicho caso, el trabajador recibe primero la indemnización y, tras el fallo, el recargo.

comparación es claramente negativa: es el país con mayor indemnización de la OCDE y, al mismo tiempo, el tercero de menor empleo permanente, en torno a 75%.

PAÍSES CON MAYOR INDEMNIZACIÓN TIENEN EMPLEOS MÁS PRECARIOS

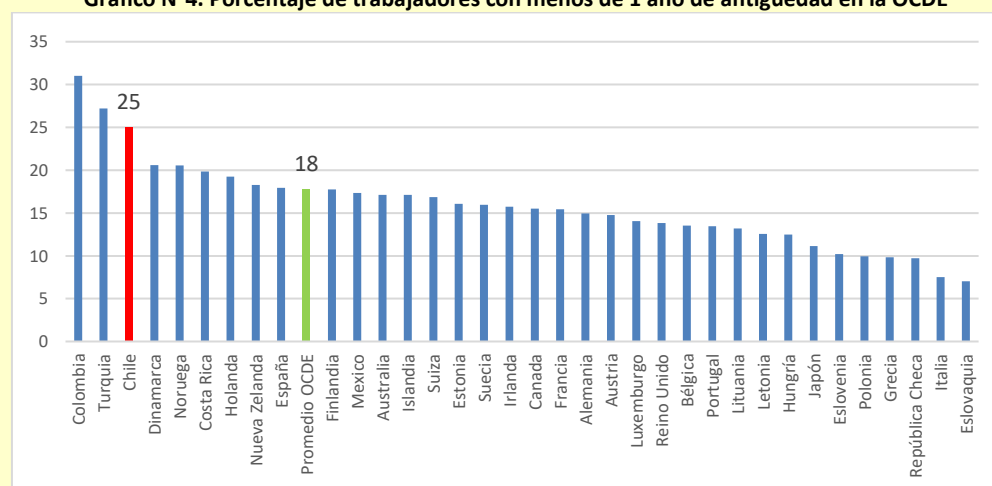
Gráfico N°3. Empleos permanentes e indemnización en la OCDE



Fuente: LyD en base a datos de la OCDE (año 2025)¹⁵ y el Banco Mundial.

CHILE ENTRE LOS 3 PAÍSES DE LA OCDE CON EMPLEO DE MENOR DURACIÓN

Gráfico N°4. Porcentaje de trabajadores con menos de 1 año de antigüedad en la OCDE



Fuente: LyD en base a datos de la OCDE¹⁶ (año 2025). La barra coloreada en verde corresponde al promedio OCDE, la coloreada en rojo a Chile.

¹⁵ [Employment by permanency of the job](#), OECD Data Explorer.

¹⁶ [Employment by job tenure intervals – frequency](#), OECD Data Explorer

La permanencia en el empleo también muestra cifras preocupantes. Chile es el tercer país de la OCDE con mayor proporción de trabajadores con menos de un año de antigüedad (Gráfico N°4). A esto se suma que, según El Puente, un 21% de las relaciones laborales terminan antes del primer año, lo que dificulta generar ganancias de productividad. Aunque la rotación laboral es, hasta cierto punto, deseable como rasgo de un mercado laboral dinámico con empleados activamente buscando mejores oportunidades, es un problema si ella se da para evitar el pago de indemnizaciones y no por buscar el mejor *match* entre trabajador y empresa.

REFLEXIONES FINALES

La IAS constituye un beneficio al que pocos trabajadores acceden, pero cuyos efectos secundarios perjudican a todos. Esto es un diagnóstico conocido: en 2013 la OCDE advirtió de la necesidad de reducir el costo por IAS¹⁷, y el gobierno hace bien en poner esta discusión sobre la mesa.

Dado que en Chile ya existe un Seguro de Cesantía que busca los mismos objetivos que persiguen las IAS, pero que no tiene los problemas identificados en este documento, se debería fortalecer el Seguro de Cesantía más que reemplazar por otro instrumento la indemnización con la que hoy coexiste.

Algunas de las modificaciones relevantes serían, por ejemplo, aumentar sus tasas de reemplazo a cambio de acotar la duración del beneficio. Actualmente el seguro provee a los cesantes un 70% de su sueldo previo el primer mes, para después decaer en 60%, 45%, 40%, 35% y 30% hasta agotar el saldo con un máximo de 13 pagos¹⁸.

Una alternativa sería que, exclusivamente para los nuevos contratos, el sistema de protección ante el desempleo sea el Seguro de Cesantía reformado y no la IAS.

En el caso del seguro estos cambios podrían ir por la vía de entregar una mayor tasa de reemplazo durante un número más acotado de meses y con una regulación que incentive la búsqueda activa de empleo. Dicho sistema tendría múltiples beneficios: dinamizaría el mercado laboral, cubriría a un mayor número de trabajadores, se entregaría a todo evento, eliminaría distorsiones nocivas para los trabajadores y empleadores que generan la IAS, disminuiría la judicialización y promovería el empleo formal.

¹⁷ [OECD Economic Surveys Chile](#) (2013).

¹⁸ <https://www.afc.cl/mi-seguro-de-cesantia/beneficios/>