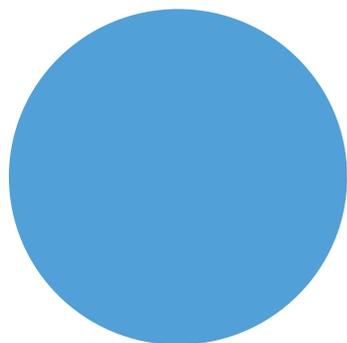
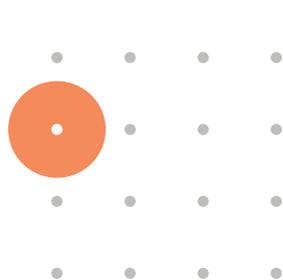


Políticas laborales y empleo: análisis de las tendencias en las cartas de despido durante los dos últimos gobiernos



Políticas laborales y empleo: análisis de las tendencias en las cartas de despido durante los dos últimos gobiernos

Francisco Gómez¹

Resumen

Este estudio examina si el cambio de gobierno en el año 2022 impactó significativamente las tendencias reflejadas en las cartas de despidos registradas en la Dirección del Trabajo. Mediante un análisis de series de tiempo entre los años 2019 y 2024, se descomponen los datos en sus componentes fundamentales: tendencia-ciclo, estacionalidad y error. Los resultados sugieren que las dinámicas de despidos responden principalmente a factores económicos estructurales, más que a políticas gubernamentales transitorias. A pesar de fluctuaciones puntuales, como las causadas por la pandemia, las tendencias subyacentes muestran estabilidad antes y después del cambio de administración. Esto enfatiza la necesidad de políticas laborales de largo plazo que aborden desafíos estructurales del mercado laboral, trascendiendo coyunturas políticas específicas.

Palabras clave

Despidos – Políticas laborales – Mercado laboral – Series de tiempo – Chile

1. Introducción

El objetivo central de este artículo es analizar si el cambio de gobierno ocurrido en el año 2022 ha tenido un impacto significativo en las tendencias del empleo subyacentes en las cartas de despido que se registran en la Dirección del Trabajo, que si bien no deben ser consideradas como cifras de desempleo, ofrecen una buena aproximación para su indagación.

A través de un análisis de series de tiempo, se propone una revisión de los datos en sus componentes fundamentales: tendencia-ciclo, estacionalidad y error. Esta descomposición permitirá identificar las tendencias de largo plazo, distinguiéndolas de las fluctuaciones estacionales y aleatorias, facilitando así la evaluación de si hubo un cambio estructural en los patrones de despidos asociado al cambio de administración gubernamental.

Comprender las dinámicas de las desvinculaciones laborales, tanto las generales como las motivadas por las necesidades empresariales, es crucial en un contexto donde la estabilidad del empleo constituye un pilar para la economía. Discernir si las tendencias de despidos responden principalmente a factores estructurales económicos arraigados o si son sensibles a políticas gubernamentales específicas, es relevante para evaluar la eficacia de las estrategias de empleo implementadas.

En resumen, este análisis busca arrojar luz sobre el grado en que las fuerzas políticas transitorias impactan las tendencias laborales de mediano y largo plazo, contribuyendo a una comprensión más profunda de los determinantes fundamentales del mercado de trabajo en Chile.

¹ Economista, Sub Jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

2. Metodología

El presente estudio analiza tres conjuntos de datos clave entre los años 2019 y 2024: los avisos de cartas de despido por trabajador –y en particular, aquellas justificadas como “necesidades de la empresa” contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo–, el Indicador Mensual de Actividad Económica (IMACEC) y el número de ocupados. Para facilitar las comparaciones, se generó una tasa de desvinculación laboral equivalente al número de cartas de aviso de despido en un mes determinado, dividido por el número de ocupados asalariados del sector privado en ese mismo mes.

El análisis de la serie temporal de las cartas de aviso de despido se realizó aplicando la metodología X-12 ARIMA desarrollada por el Censo de Estados Unidos. Esta técnica estadística permite descomponer series temporales en sus componentes subyacentes: tendencia-ciclo, estacionalidad y error (irregular)². Al separar estos elementos, es posible identificar y estudiar por separado los patrones de largo plazo, movimientos cíclicos, fluctuaciones periódicas y factores aleatorios presentes en los datos.

La descomposición facilita una interpretación de las cartas permitiendo discernir las influencias estructurales y coyunturales que modelan las dinámicas de despidos. El aislamiento de la tendencia subyacente revela cambios sostenidos en los niveles de desempleo, mientras que el análisis del componente tendencia-ciclo expone patrones de auge y recesión económica. Asimismo, la descomposición estacional capta las variaciones predecibles asociadas a fenómenos como ciclos productivos y fluctuaciones de demanda en los distintos sectores económicos.

3. Análisis

3.1. Impacto a Corto Plazo de las Políticas Económicas en el Desempleo

Los ciclos económicos de auge y recesión son fenómenos inherentes a las economías nacionales, generando fluctuaciones en los niveles de actividad y empleo. Si bien estos ciclos responden a fuerzas macroeconómicas de carácter estructural que trascienden períodos gubernamentales específicos, las políticas económicas implementadas por las autoridades desempeñan un rol fundamental en la moderación de sus efectos más severos sobre el mercado laboral.

A través de intervenciones de política fiscal y monetaria, los gobiernos buscan influir en el comportamiento económico de corto plazo con el objetivo de suavizar los impactos cíclicos en variables clave como el desempleo. Mientras que las políticas gubernamentales de corto plazo son herramientas valiosas para mitigar los efectos negativos de los ciclos económicos, su capacidad para alterar las dinámicas estructurales de la economía es limitada.

Por ejemplo, la teoría keynesiana sostiene que el aumento del gasto público y la reducción de impuestos –política fiscal– pueden estimular la demanda agregada y, consecuentemente, fomentar la creación de empleo para satisfacer el crecimiento de la demanda de bienes y servicios (Keynes, 1936). Este estímulo inyecta liquidez en la economía, con el potencial de reducir la desocupación temporalmente. A su vez, las políticas monetarias como la reducción de las tasas de interés tienen como objetivo incentivar la inversión y el consumo a través del abaratamiento de préstamos, esenciales para reactivar la economía en tiempos de recesión (Friedman, 1968).

Aunque estas políticas pueden ser efectivas para disminuir el desempleo cíclico, pueden no atender adecuadamente las causas más profundas del desempleo estructural, que a menudo están relacionadas con la matriz productiva de cada país, con el desajuste de habilidades o con los cambios tecnológicos (Acemoglu & Autor, 2011).

² La desestacionalización busca identificar ciertos patrones estacionales de las series temporales, que ocurren en intervalos regulares (mensual o anualmente) y que dificultan la observación de tendencias subyacentes de largo plazo. El ciclo-tendencia es un análisis que busca identificar ciertos patrones cíclicos, para evaluar si la serie de datos temporales está por encima o por debajo de la tendencia de largo plazo en un momento dado. El componente “error (irregular)” hace referencia a las fluctuaciones no explicadas por los modelos de tendencia o estacionalidad, capturando la variabilidad aleatoria o inesperada en los datos que no se ajusta a patrones predecibles.

Lo anterior, implica que la complementariedad entre políticas de corto y largo plazo es esencial para abordar las distintas dimensiones del desempleo, tal como sugieren (Blanchard & Summers, 1986) en su enfoque sobre educación y formación para la adaptabilidad laboral. La creación de habilidades pertinentes, en consonancia con las exigencias de una economía dinámica, resulta crucial para una solución duradera al desempleo (OECD, 2019). Dado que las fluctuaciones económicas y las políticas coyunturales tienen un alcance limitado en el mercado laboral, es imprescindible desarrollar estrategias a largo plazo para la reducción del desempleo, orientadas a la inversión productiva y de infraestructura, a la formación de capital humano y a las transformaciones tecnológicas (Acemoglu & Autor, 2011; OECD, 2019; World Bank, 2020).

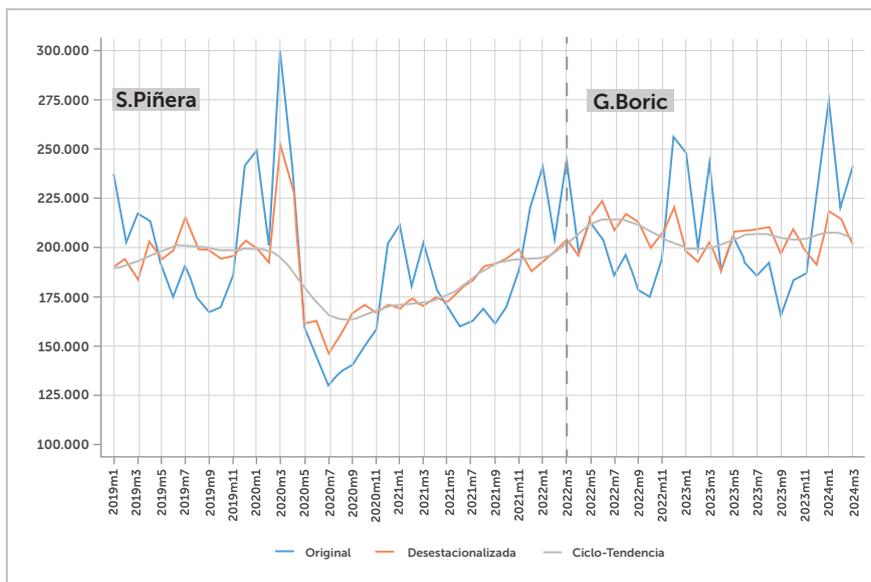
3.2. Análisis de Datos

Una primera aproximación a los registros de cartas de despidos entre los años 2019 y 2024 (ver Anexo) muestra patrones relevantes en el espectro corporativo y demográfico. Si bien las grandes empresas emplean a un 36% de los asalariados del sector privado, concentran en promedio un 64% de la emisión de estas cartas. Este fenómeno podría interpretarse como una mayor fluctuación en sus plantillas laborales, como respuesta adaptativa a la dinámica económica o a estrategias de reestructuración interna, influidas por el volumen de su capital humano y reflejando cómo los ajustes organizativos impactan las estadísticas globales de despidos.

En la distribución por género, los trabajadores masculinos constituyen la mayoría de los afectados por despidos (67%), lo cual refleja una concentración masculina en sectores con mayor volatilidad laboral, así como tendencias de empleo que varían por género, como la tasa de ocupación que es mayor en hombres que en mujeres.

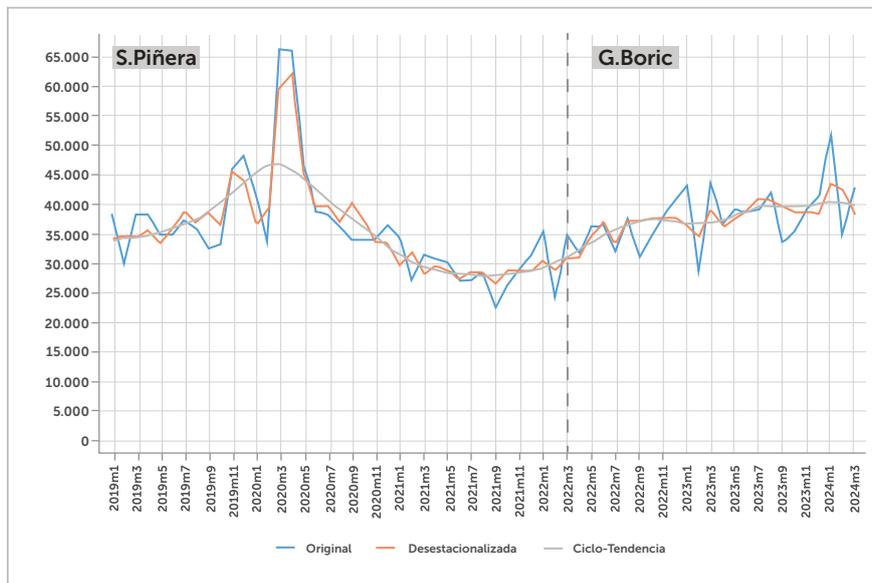
Respecto a las causales de despido, llama la atención que “Necesidades de la empresa” (19%) representa la tercera razón más frecuente, después de “Vencimiento del contrato” (32%) y “Conclusión del trabajo o servicio” (21%). Aunque no es la causal central, su posicionamiento enfatiza el peso que tienen las circunstancias económicas y los procesos de cambio estructural en la gestión de recursos humanos. En particular, esta causal asociada a las necesidades empresariales pone de manifiesto la sensibilidad del empleo a los ciclos económicos y a las decisiones estratégicas en un entorno de mercado cambiante.

Figura 1. Evolución Cartas de Despido de Trabajadores- Serie Original, Desestacionalizada y Ciclo-Tendencia 2019-2024.



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

Figura 2. Evolución Cartas de Despido por Artículo 161- Serie original, Desestacionalizada y Ciclo-Tendencia 2019-2024.



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

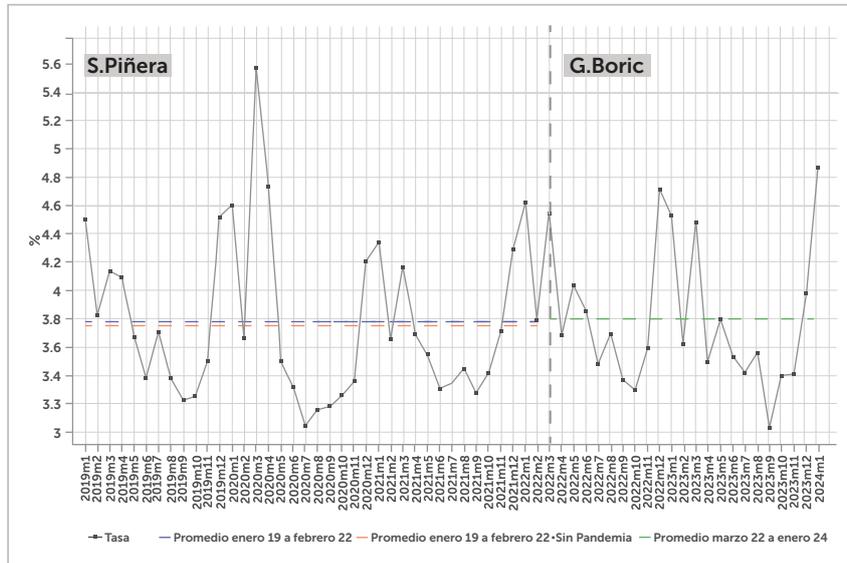
Las Figuras 1 y 2 muestran respectivamente la evolución tanto de las cartas totales de despido como aquellas justificadas por necesidad de la empresa, entre los años 2019 y 2024. En cada gráfico, la serie original representada por el color azul indica las cifras mensuales, con marcadas fluctuaciones estacionales dadas por la influencia de eventos disruptivos, especialmente visibles durante periodos de crisis como fue la pandemia.

Las líneas naranjas, correspondientes a las series desestacionalizadas, indican el comportamiento de los despidos tras la eliminación de los patrones estacionales, presentando variaciones atenuadas en comparación con las series originales. Con estas series ajustadas se aprecian las oscilaciones inherentes al mercado laboral que no están ligadas a variaciones estacionales.

Por su parte, las líneas grises representan el ciclo-tendencia, aislando la tendencia de largo plazo de los componentes estacionales e irregulares. Esto revela un patrón subyacente mucho más estable, que refleja las adaptaciones estructurales del mercado laboral ante cambios económicos significativos, como la contracción pandémica, la posterior recuperación y la posterior estabilización. A pesar de crisis temporales y periodos de crecimiento, la tendencia de las cartas de despido demuestra una continuidad alineada con la evolución económica de largo plazo, trascendiendo episodios puntuales de volatilidad.

Junto con lo anterior, se puede apreciar que la línea vertical de marzo del año 2022 no coincide con ningún cambio abrupto en las tendencias generales, una señal de que los factores estructurales económicos ejercen una influencia preponderante y sostenida sobre el empleo, más allá de las políticas gubernamentales transitorias.

Figura 3. Evolución Tasa: Trabajadores Totales Involucrados en Cartas de Despido sobre Asalariados Ocupados del Sector Privado 2019-2024.

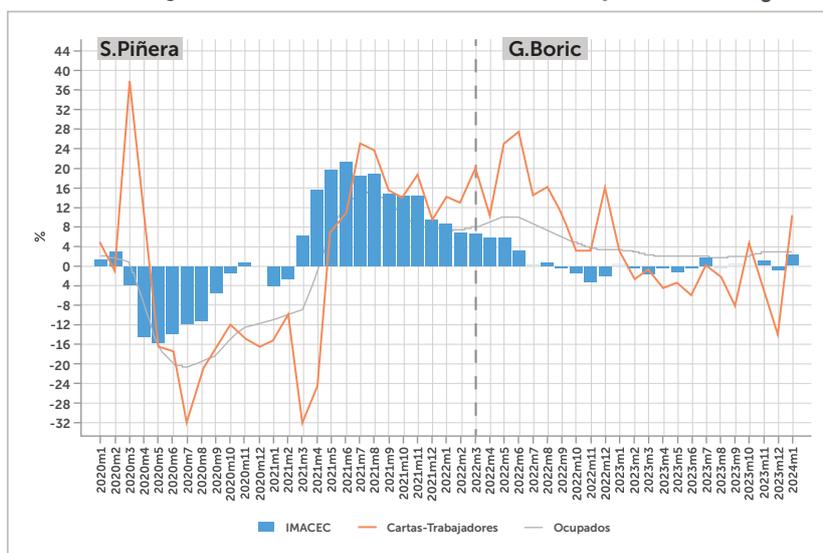


Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo y datos del INE.

La Figura 3 ilustra la evolución de la tasa de cartas de despidos en comparación con el total de trabajadores asalariados del sector privado entre 2019 y 2024. Esta tasa, en lugar de mostrar solamente el número total de cartas, está calculada en relación con el tamaño de la fuerza laboral susceptible de ser despedida³, lo que brinda una imagen más precisa y clara de los verdaderos cambios en los niveles de empleo durante ese periodo, evitando distorsiones que resultan de mirar las cifras absolutas.

Los datos muestran variaciones mensuales y señalan máximos y mínimos significativos en la serie temporal –particularmente marcados por el efecto pandemia– junto con una clara estacionalidad. No obstante, los tres promedios calculados para diferentes períodos –3.77% de enero de 2019 a febrero de 2022, 3.75% para el mismo lapso excluyendo el período pandémico⁴, y 3.79% de marzo de 2022 a enero de 2024– apuntan a una significativa estabilidad subyacente. Esta constancia, que transcurre a pesar de las variaciones puntuales y el cambio de gobierno, refuerza la idea de que no ha ocurrido un cambio estructural relevante en los últimos años.

Figura 4. Variación Interanual Trabajadores Involucrados en Cartas de Despido, IMACEC y Ocupados 2020-2024.



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo y datos del INE.

³ Asalariados ocupados del sector privado.

⁴ Se excluye los meses de marzo a agosto 2020.

Por su parte, la Figura 4 muestra la variación interanual de las cartas de despido junto con el IMACEC –que refleja la actividad económica– y el volumen de ocupados, entre los años 2020 y 2024. El IMACEC exhibe un repunte notorio en 2021 y parte de 2022, marcando un período de recuperación económica postpandemia, para luego moderarse en 2023.

La variación interanual de las cartas de despido, a su vez, muestra un aumento concurrente con los movimientos del IMACEC. Mientras tanto, la variación de los ocupados muestra una tendencia generalmente paralela al crecimiento económico, lo que sugiere que las fluctuaciones en el empleo están estrechamente vinculadas a la actividad económica del país.

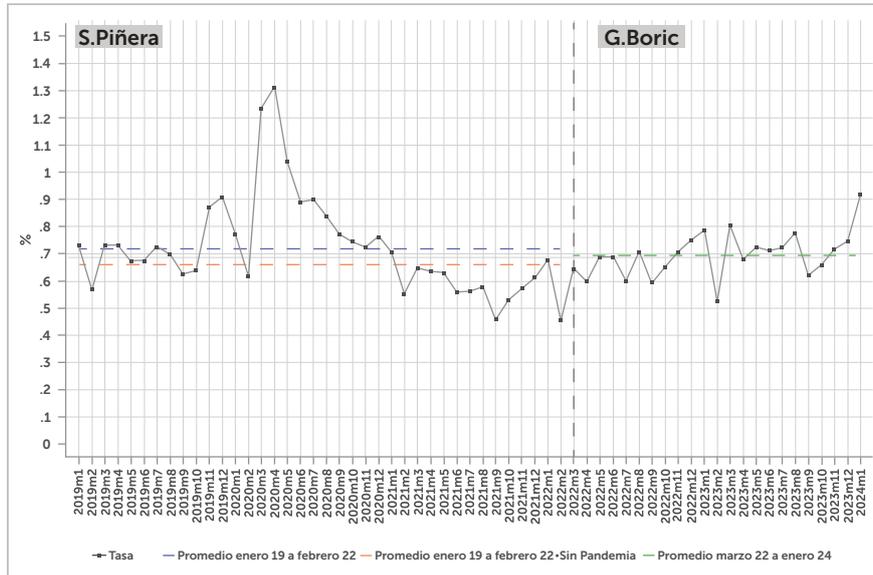
En principio, podría parecer contraintuitivo que el número de cartas de despido aumente cuando el IMACEC comienza a recuperarse. Sin embargo, esto se puede explicar por varias razones:

1. Reentrada al mercado laboral: Durante una recuperación económica, muchas personas que habían abandonado la fuerza laboral (inactivos), o que habían perdido sus empleos durante la recesión por la pandemia, deciden reingresar al mercado laboral en búsqueda de nuevas oportunidades. Esto aumenta la movilidad laboral y el número total de trabajadores empleados y, por consiguiente, también el número potencial de despidos.
2. Ajustes de la fuerza laboral: Las empresas, al enfrentar una mayor demanda en una fase de crecimiento económico, pueden realizar ajustes en sus plantillas laborales para alinearlas con las nuevas condiciones del mercado. Esto puede implicar la contratación de nuevo personal, pero también el despido de trabajadores que ya no se ajustan a los nuevos requerimientos.
3. Rotación laboral más alta: Un entorno económico más dinámico suele estar acompañado de una mayor rotación, ya que los trabajadores buscan mejores oportunidades laborales y las empresas buscan perfiles más adecuados para las nuevas circunstancias del mercado.
4. Efecto de composición: Si la entrada de nuevos trabajadores al mercado laboral es alta durante la recuperación económica, es posible que el número de despidos también aumente simplemente porque hay más trabajadores sujetos a la posibilidad de ser despedidos.
5. Reestructuración empresarial: Algunas empresas pueden aprovechar los períodos de crecimiento económico para llevar a cabo reestructuraciones organizacionales, lo que puede implicar despidos de personal como parte de la reorganización de sus operaciones.

En resumen, si bien un aumento del IMACEC generalmente indica una mayor actividad económica y creación de empleo, también puede conllevar ajustes en la fuerza laboral, una mayor rotación de trabajadores y reestructuraciones empresariales, lo que se traduce en un incremento temporal de las desvinculaciones laborales reflejadas en las cartas de despido.

Nuevamente, no parece que el cambio de gobierno haya generado alteraciones inmediatas ni significativas en las tendencias de las cartas de despido, sino que responde más bien al ajuste de la economía postpandemia, recuperación y normalización.

Figura 5. Evolución Tasa: Trabajadores Totales Involucrados en Carta de Despido por Artículo 161 sobre Asalariados Ocupados del Sector Privado 2019-2024.

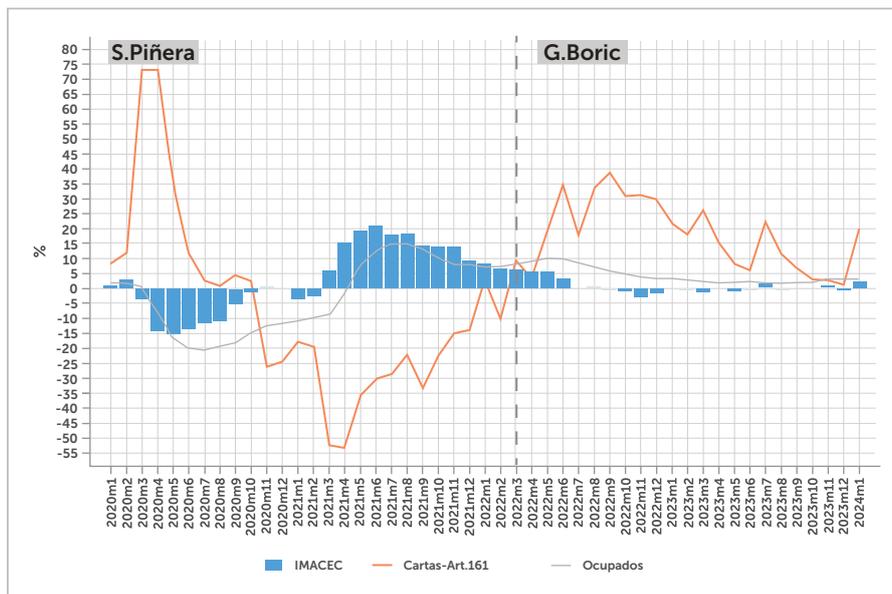


Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo y datos del INE.

La Figura 5 presenta la evolución de la tasa de cartas de despido exclusivamente por la causal de necesidades de la empresa, y su relación con la población de trabajadores asalariados del sector privado entre los años 2019 a 2024. La serie exhibe una estabilidad relativa, con los promedios de la tasa permaneciendo consistentes, con un 0.72% desde enero de 2019 a febrero de 2022, un 0.66% al excluir el periodo de la pandemia, y un 0.69% entre marzo de 2022 a enero de 2024.

En la figura salta a la vista un máximo ocasionado por la pandemia, mientras que la línea vertical punteada que indica el cambio de gobierno no refleja una desviación significativa en la tendencia general de la utilización del artículo 161 para los despidos. Esto sugiere que, a pesar del impacto de la pandemia en el aumento temporal de las tasas de despido, las condiciones del mercado en términos de desvinculaciones por necesidades de la empresa se acercan más al ciclo económico, retornando a su tendencia general más estable.

Figura 6. Variación Interanual Trabajadores Involucrados en Cartas de Despido por Artículo 161, IMACEC y Ocupados.



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo y datos del INE.

Por último, la Figura 6 muestra la relación de las cartas de despido con causal de necesidades de la empresa con la evolución del IMACEC y los trabajadores ocupados. Tal como cabría esperar, en períodos donde el IMACEC muestra más dinamismo, los despidos por esta causal disminuyen, dando cuenta que un entorno económico más robusto puede resultar en una menor necesidad de desvincular trabajadores por razones económicas. Esto coincide también con la serie de ocupados, que aumenta con el crecimiento económico, indicando que más personas están empleadas durante estos períodos de mayor actividad.

Nuevamente, el cambio de gobierno en las tendencias generales de las variables expuestas no muestra quiebres estructurales, lo que lleva a insistir en que los patrones observados están más vinculados a los ciclos económicos que a las políticas laborales de cada administración. Además, se refuerza la noción de que la actividad económica y las condiciones del mercado laboral, medidos a través de estas variables, tienen una base estructural sólida.

4. Conclusiones

A través del análisis de los movimientos de las cartas de despido, correspondientes a registros administrativos de la Dirección del Trabajo durante el gobierno anterior y el actual, este trabajo aporta evidencia que sugiere que la estabilidad y las fluctuaciones en este componente del empleo se deben más a factores estructurales económicos que a las intervenciones de políticas gubernamentales a corto plazo. A pesar de las perturbaciones temporales causadas por la pandemia y la expectativa de que los cambios políticos generen alteraciones en las dinámicas laborales, los indicadores de despido utilizados muestran resiliencia y consistencia.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de diseñar y aplicar políticas de empleo de mediano y largo plazo que puedan trascender los gobiernos de turno. Dichas políticas deberían enfocarse en fortalecer la adaptabilidad y resiliencia del mercado laboral, y no solo a responder a coyunturas económicas o políticas específicas. Asimismo, se refuerza la importancia de desarrollar estrategias que atiendan a los desafíos estructurales del mercado laboral, como los desajustes de habilidades, la evolución tecnológica y la matriz productiva del país.

En definitiva, abordar los desafíos estructurales del empleo demandará un compromiso en realizar políticas públicas integrales, sostenidas en el tiempo y respaldadas por un amplio consenso social. Sólo así se puede aspirar a la creación de empleos sostenibles y equitativos que contribuyan a impulsar un crecimiento económico inclusivo en Chile.

5. Referencias bibliográficas

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. En Handbook of labor economics (págs. 1043-1171). Elsevier.

Blanchard, O., & Summers, L. (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. NBER macroeconomics annual, 15-78.

Friedman, M. (1968). The Role of Monetary Policy. The American Economic Review, 1-17.

Keynes, J. M. (1936). The General Theory of Employment, Interest and Money. Macmillan and Company.

OECD. (2019). Employment Outlook 2019: The Future of Work.

World Bank. (2020). World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains.

6. Anexo

Tabla 1. Distribución de cartas de despido por tamaño de empresa

Tamaño de Empresa				
Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Sin información
5%	11%	18%	64%	2%

Tabla 2. Distribución de cartas de despido por género

Género		
Femenino	Masculino	Sin especificar
33%	67%	1%

Tabla 3. Distribución de cartas de despido por causal

Causal de Despido					
Art. 159 N° 2- Renuncia Trabajador	Art. 159 N° 4- Vcto plazo Contrato	Art. 159 N° 5- Conclusión del Trabajo o Servicio	Art. 160 N° 3- No Concurrencia 2 días Seguidos	Art. 161 Inciso 1- Necesidades de La Empresa	Otras
6%	32%	21%	17%	19%	4%